

# Étude sur la diversité en génie

Rapport final

26 septembre 2023





# Table des matières

<b>Sommaire</b>	<b>4</b>
<b>Revue des tendances en matière d'équité, de diversité et d'inclusion</b>	<b>9</b>
Lexique et méthodologie	10
Principales tendances influant l'adoption des pratiques ÉDI en organisation	15
Impact des pratiques ÉDI sur le parcours employé·e	59
<b>Résultats du sondage auprès des membres de l'OIQ</b>	<b>68</b>
Introduction	69
Portrait de la diversité	76
Expérience en milieu de travail	82
État de l'ÉDI	92
Pistes d'action organisationnelles et associatives	95
<b>Pistes d'action et recommandations</b>	<b>112</b>
<b>Annexes</b>	<b>116</b>
Glossaire	117
Liste des organisations rencontrées	119
Sources et revue bibliographique	124
Questionnaire du sondage	129
Résultats du sondage	140
Auteur·trice·s de l'étude	152

+ Sommaire

# Principaux constats relatifs à la revue des tendances en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

- 1 Une **immigration croissante et scolarisée** soutiendra la démographie québécoise dans les prochaines années et favorisera l'émergence d'un **bassin de talents de plus en plus diversifié**
- 2 Le nombre croissant de Canadiens et de Canadiennes s'identifiant à la **communauté 2ELGBTQIA+** conjugué à la hausse de l'**activisme sociétal** amène les organisations à devoir créer des **environnements de travail plus sûrs et plus inclusifs**
- 3 Les **impacts de l'intersectionnalité** sur les groupes marginalisés continueront d'influer les organisations dans le développement de leur culture ÉDI
- 4 La volonté de créer des **milieux de travail inclusifs** continuera à transformer les **modalités de travail par l'implantation de diverses initiatives**, telles que l'adoption des *modes de travail hybride, des horaires flexibles, etc.*
- 5 Si les **inégalités salariales** liées au genre ont **reculé** au Québec, celles qui se fondent sur l'**ethnie demeurent**
- 6 Les **organisations tendent à innover en matière de recrutement et de rétention des talents en limitant les biais et les comportements discriminatoires** envers les personnes issues de la diversité
- 7 La mise en place de **formations ÉDI** représente un élément essentiel à l'instauration d'une culture diversifiée et inclusive en organisation
- 8 Un nombre croissant d'organisations mettent en place des initiatives pour promouvoir un environnement de travail sain pour la **santé mentale**
- 9 La **personnalisation et l'adaptation des initiatives ÉDI sont déterminantes** pour le succès du développement d'une culture ÉDI en organisation
- 10 La transformation des modèles de leadership se traduit notamment par l'adoption de **pratiques de leadership inclusif et diversifié**

**1/4** de la population canadienne devrait être née à l'étranger en 2032

**93 %** des organisations du Fortune 500 avaient des politiques de non-discrimination incluant l'orientation sexuelle en 2018

**81 %** des employé·e·s canadien·ne·s affirment que les politiques de télétravail flexibles influent fortement leur décision de conserver ou non leur emploi

**500 000** personnes ne sont pas en mesure de travailler en raison de problèmes de santé mentale chaque semaine au Canada

**60 %** des organisations à l'échelle mondiale offrent des formations sur l'ÉDI

# Principaux constats relatifs au sondage auprès des membres

1

**La situation des femmes en génie est précaire**; selon l'indice d'actes préjudiciables conçu lors du traitement des données, la problématique est plus sévère pour elles que pour les membres de la diversité

2

Les membres de la diversité vivent **1,8 x plus de préjugés**, **2,2 x plus de harcèlement** et **2,4 x plus de discrimination** que les membres de l'Ordre qui ne sont pas issu·e·s de la diversité

3

**Seulement 50 %** de la main-d'œuvre du secteur **a obtenu une formation en lien avec l'ÉDI** au cours des cinq dernières années

4

Les personnes **en situation de handicap ne bénéficient pas d'environnements de travail adaptés** à leurs besoins

5

Il existe des difficultés à avoir des discussions sur l'ÉDI avec les gestionnaires : **les répondant·e·s sont en moyenne moins à l'aise de discuter de sujets liés à l'ÉDI avec leurs gestionnaires** et responsables qu'avec leurs collègues

6

**L'état de la situation ÉDI est unique à chaque organisation**; la taille, le secteur et la discipline principale d'exercice de l'employeur sont tous associés à des variations en intensité d'actes préjudiciables

7

Les entreprises **ne communiquent pas leurs indicateurs de performance ÉDI**

8

La création d'un **poste d'agent·e de liaison** avec les groupes historiquement marginalisés est valorisée près de deux fois plus fortement chez les membres de la diversité

9

La **neurodiversité** est surreprésentée au sein de la profession d'ingénieur·e, mais apparaît **sous-déclarée dans le sondage**

10

Il existe des **différences fondamentales dans les préférences à l'emploi**. Les aspects les plus fortement valorisés d'un emploi varient entre les genres et entre les statuts de diversité

**4 170** membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec ont répondu au sondage dans son intégralité

**32,6 %** des répondant·e·s sont membres de la diversité

**2/3** des membres de la diversité ont moins de 45 ans

**45 %** des répondant·e·s issu·e·s de petites organisations rapportent que leur employeur n'a pas de politiques, pratiques ou objectifs en lien avec l'ÉDI

**81 %** des répondant·e·s issu·e·s de grandes organisations rapportent que leur employeur s'est doté de mesures ÉDI

# L'analyse FFOM de l'ÉDI dans le secteur du génie met en lumière plusieurs leviers, mais aussi plusieurs axes de développement

## FORCES

- Possibilités d'avancement professionnel plus grandes pour les membres de la diversité
- Adoption, promotion et mise en place de politiques ÉDI dans les grandes organisations
- Culture jugée plus inclusive dans les petites organisations
- Faible taux d'actes préjudiciables contre les Autochtones
- Reconnaissance par les membres des équipes de direction des enjeux ÉDI en génie
- Accessibilité des postes de direction pour les femmes
- Absence généralisée de comportements âgistes

## FAIBLESSES

- Difficulté à discuter de sujets ÉDI entre personnes de niveaux hiérarchiques différents
- Déficit de reconnaissance des compétences en provenance de l'étranger
- Faible taux d'adoption de politiques ÉDI officielles dans les petites organisations
- Défaillance de l'acceptabilité sociale et professionnelle de la neurodiversité
- Perception d'iniquité concernant les occasions d'avancement
- Perception erronée concernant l'état de la culture inclusive à l'échelle organisationnelle, jugée comme étant supérieure à celle de la discipline et de la profession
- Sous-représentation des femmes dans certaines disciplines (génie électrique, informatique et logiciel)

## OCCASIONS

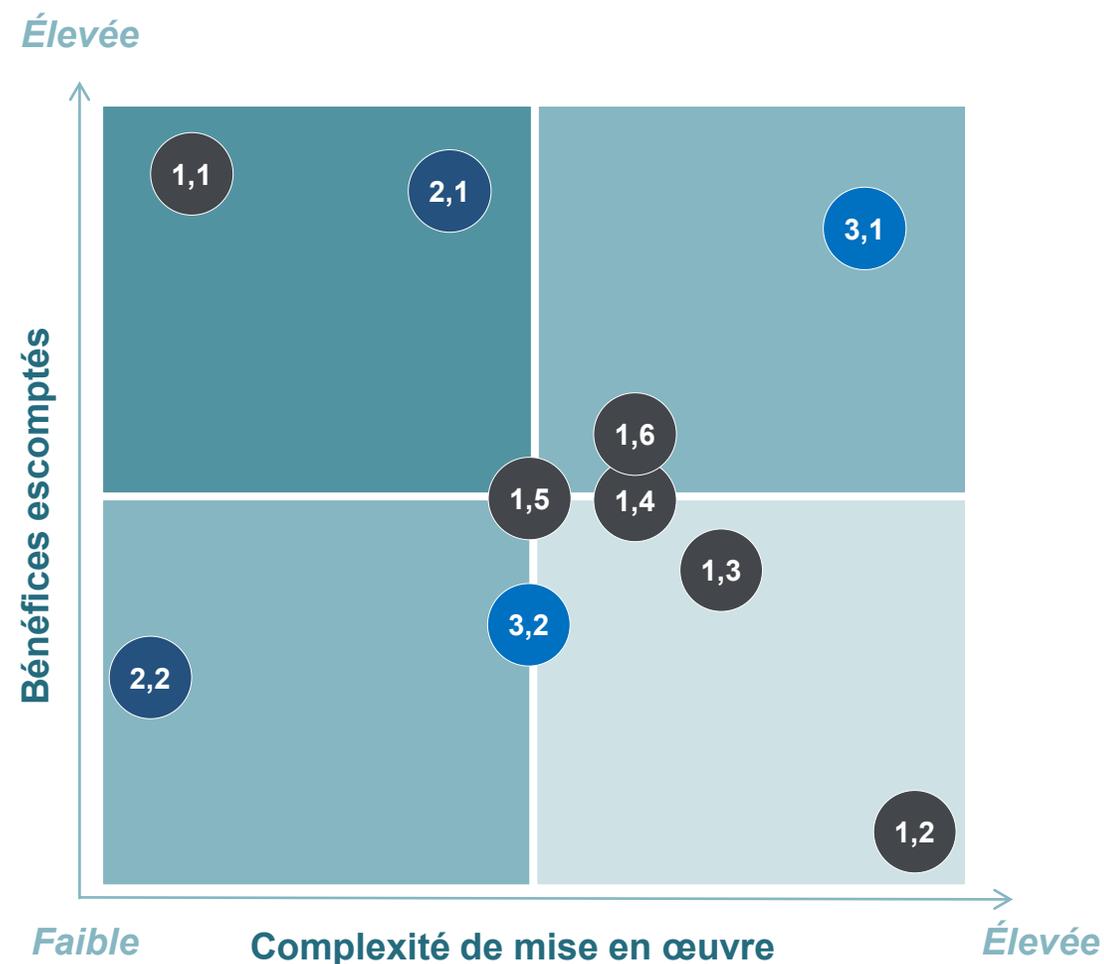
- Confiance des membres envers l'Ordre, illustrée par la forte participation des membres de la diversité à l'enquête ÉDI
- Arrivée continue d'immigrants et d'immigrantes qualifiés et de nouveaux étudiants et étudiantes internationaux
- Ouverture d'esprit et acceptabilité sociale croissante pour la communauté 2ELGBTQIA+
- Reconnaissance des différences dans les préférences au travail et dans l'expérience employé-e
- Amélioration des espaces de travail pour les adapter aux besoins des personnes en situation de handicap
- Accroissement de la créativité et de l'innovation par la mise en place d'équipes de travail diversifiées
- Sensibilisation et formation des employés et des gestionnaires à l'ÉDI
- Leadership de l'Ordre en matière d'ÉDI

## MENACES

- Prévalence des actes préjudiciables chez certains groupes cibles :
  - Chez les membres de la diversité
  - Chez les membres du genre féminin, principalement les préjugés
  - Chez les employeurs de la sphère publique
  - En génie de l'agriculture et agroenvironnemental et en génie biomédical et des biotechnologies
- Incertitude des membres face au rôle de l'Ordre dans l'initiative ÉDI
- Risque de diminution des carrières en génie pour les groupes victimes d'actes préjudiciables à cause du legs réputationnel
- Nouveauté du concept d'intersectionnalité et faible compréhension des masses
- Difficultés de recrutement des groupes sous-représentés, spécifiquement à l'international
- Scepticisme et résistance au changement des groupes historiquement majoritaires

# L'exercice de priorisation des pistes d'action a permis d'identifier plusieurs gains rapides pour l'Ordre

Portée	#	Recommandations
Membres	1,1	Communications et publications sur la diversité des membres
	1,2	Service d'aide et de soutien pour les membres victimes de préjugés
	1,3	Formation obligatoire sur l'ÉDI et les biais inconscients
	1,4	Programme de leadership inclusif pour les membres — gestionnaires
	1,5	Programmes de mentorat et de soutien spécifiquement pour les membres du genre féminin
	1,6	Ateliers de sensibilisation portant sur les femmes
Secteur du génie	2,1	Mise à disposition d'une « boîte à outils » pour les organisations du secteur
	2,2	Processus de célébration des événements des différentes communautés culturelles
Autorités publiques	3,1	Poursuite des efforts de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger
	3,2	Programme de bourses et de soutien à l'excellence en ÉDI



+

Revue des tendances en  
matière d'équité, de diversité  
et d'inclusion



# Suivi des sections

## Lexique et méthodologie

Principales tendances influant l'adoption des pratiques ÉDI en organisation

Impact des pratiques ÉDI sur le parcours employé·e

# Lexique de l'étude sur la diversité en génie

## Équité

Le principe d'équité permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible.

## Diversité

La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tous et toutes, et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle.

## Inclusion

L'inclusion constitue la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence. C'est un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels afin que tous et tous se sentent appréciés, respectés et capables de contribuer à leur plein potentiel.

# Liste des acronymes utilisés

Terme utilisé	Définition
<b>2ELGBTQIA+</b>	Deux-esprits, lesbiennes, gais, bissexuelles, transgenres, queers, intersexes, allosexuels, asexuels, aromantiques, agenres. Le signe plus (+) ajouté à la fin indique l'inclusion d'identités non explicitement incluses dans l'acronyme.
<b>Allié·e/alliedship</b>	Un·e allié·e est une personne en position de privilège ou de pouvoir qui fait des efforts constants pour comprendre, élever, renforcer et soutenir les groupes qui sont en droit de bénéficier de l'équité. Un·e allié·e n'est pas un·e membre du groupe, mais cherche à être solidaire d'un groupe afin de mettre fin à l'oppression, à la discrimination ou aux préjugés.
<b>Biais inconscients</b>	Opinion ou penchant conscient (explicite) ou inconscient (implicite) formé sans justification raisonnable, qui empêche un jugement équilibré ou impartial sur un individu ou un groupe social, basé sur des stéréotypes plutôt que sur des expériences. Les attitudes préjudiciables empêchent l'égalité de traitement et conduisent à la discrimination.
<b>Discrimination</b>	Refus, intentionnel ou non, de reconnaître le droit à l'égalité de traitement, aux libertés civiles et aux possibilités en matière d'éducation, de logement, de soins de santé, d'emploi et d'accès aux services, aux biens et aux installations d'un individu ou d'un groupe.
<b>Égalité</b>	Lorsque tous et toutes sont traités de la même manière, indépendamment des différences et des besoins individuels.
<b>Exclusion</b>	Le rejet de quelqu'un ou le refus de lui conférer certains accès, de manière consciente ou inconsciente.
<b>Groupe de Ressources pour les Employé·e·s (GRES)</b>	Groupe dirigé par des employé·e·s dont les objectifs varient en fonction de l'entreprise, de son orientation, de sa structure ou du secteur dans lequel elle évolue. Son objectif est de fournir une structure formelle au sein de l'entreprise pour répondre aux besoins uniques des groupes en quête d'équité.
<b>Groupe sous-représenté (GSR)</b>	Groupe qui n'est pas proportionnellement représenté dans les postes d'influence économique et de direction. Ces groupes comprennent les femmes, les personnes racisées, celles qui s'identifient comme 2ELGBTQIA+, les Premières Nations, les Inuits et les Métis, et les personnes handicapées.
<b>Groupe marginalisé</b>	Personnes confrontées à l'exclusion en raison d'obstacles sociétaux et systémiques.

# Liste des acronymes utilisés (suite)

Terme utilisé	Définition
<b>Intersectionnalité</b>	Terme qui décrit la façon dont les identités sociales peuvent se chevaucher et créer des obstacles cumulatifs pour les individus. Il s'agit d'un cadre qui permet d'aborder les problèmes à travers plusieurs angles et de comprendre comment de multiples groupes, ou des personnes aux identités multiples, peuvent être affectés.
<b>Justice sociale</b>	Opinion selon laquelle tous et toutes devraient avoir un accès équitable aux ressources et aux occasions et voir leurs droits respectés. La justice sociale est un ensemble d'actions visant à s'attaquer à la cause profonde des inégalités et est ancrée dans la conviction que tous les individus ont une valeur égale.
<b>Microagression</b>	Petites interactions avec des personnes ou l'environnement qui révèlent des préjugés envers des groupes marginalisés. Bien que les microagressions puissent être involontaires, elles peuvent avoir des effets négatifs cumulatifs sur le bien-être et le sentiment d'appartenance d'une personne.
<b>Neurodiversité/diversité neurologique</b>	Idée voulant que différents cerveaux fonctionnent différemment, que les différences neurologiques sont des variations normales, et que ces variations ajoutent de la valeur à la société et en milieu de travail. Les différences neurologiques courantes incluses dans la neurodiversité sont l'autisme et le TDAH.
<b>Obstacles systémiques</b>	Les obstacles d'ordre systémique peuvent se définir comme des pratiques, des politiques et des valeurs institutionnelles (parfois involontaires et/ou invisibles) qui empêchent des personnes issues des groupes sous-représentés de bénéficier d'un accès égal à des emplois, à des services ou à des programmes. Ces obstacles ont des répercussions graves et durables sur la vie des personnes touchées.
<b>Respect</b>	Traitement quelqu'un de manière positive par des actions et des paroles qui lui témoignent de l'estime. Le respect dans un contexte DÉI implique la compréhension et la valorisation des différences.
<b>Responsabilité sociale des entreprises (RSE)</b>	Politiques et pratiques où l'entreprise est responsable envers elle-même, ses parties prenantes et le public, tout en visant à avoir une incidence positive sur la collectivité et l'environnement.
<b>Stéréotype</b>	Hypothèse à propos d'un certain groupe, et notion que cette hypothèse s'applique à l'ensemble des membres du groupe. Les stéréotypes peuvent être positifs, mais sont généralement négatifs et ne tiennent pas compte de la diversité qui existe au sein d'un groupe.

# Cadre d'analyse qualitatif — Perspective globale

<p style="text-align: center;"><b>Tendances structurantes en ÉDI</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Impacts de l'ÉDI sur le parcours employé·e</b></p>	Structure de la section	Sources
	<p><b>Quatre grandes catégories de tendances</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Évolution du profil de la main-d'œuvre</li> <li>2. Modernisation des modalités de travail</li> <li>3. Révision de l'approche de gestion et de développement des talents</li> <li>4. Transformation de la culture organisationnelle</li> </ol>	<p><b>Structure des diapositives :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Survol des sous-tendances</li> <li>2. Principaux constats pour le secteur du génie</li> <li>3. Cas inspirants</li> </ol>
<p><b>Les sept composantes de l'expérience employé·e</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attraction</li> <li>2. Embauche</li> <li>3. Accueil</li> <li>4. Engagement</li> <li>5. Performance</li> <li>6. Développement</li> <li>7. Départ</li> </ol>	<p><b>Structure des diapositives :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour chacune des composantes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Enjeux spécifiques des étapes de l'expérience employé·e</li> <li>– Bonnes pratiques identifiées</li> <li>– Points de vigilance relevés</li> </ul> </li> </ol>	

**Limites :**

- Le document présenté ne se veut pas exhaustif, la collecte de données reposant sur une revue de littérature numérique et cinq entrevues avec des organisations. L'ÉDI est un sujet vaste et l'étude présentée se limite aux tendances les plus répandues dans la littérature au Québec, au Canada et plus globalement en Amérique du Nord.



# Suivi des sections

Lexique et méthodologie

**Principales tendances influant l'adoption des pratiques ÉDI en organisation**

Impact des pratiques ÉDI sur le parcours employé·e

# 15 tendances structurantes en matière d'ÉDI, réparties en quatre grandes catégories

## 1. Évolution du profil de la main-d'œuvre



Bassin de talents disponibles sur le marché de plus en plus diversifié



Plus grand soutien de la diversité des identités et des expressions sexuelles



Influence de l'activisme sociétal sur les organisations



Reconnaissance de l'intersectionnalité des identités des individus

## 2. Modernisation des modalités de travail



Intégration des horaires de travail flexibles et du mode du travail hybride (conciliation travail-vie personnelle)



Déstigmatisation des enjeux liés à la santé mentale des employé·e·s



Étendue des avantages sociaux traditionnels offerts à des avantages plus inclusifs



Attention portée sur l'équité salariale (sexe, origine...)



Importance accordée au milieu de travail inclusif

## 3. Révision de l'approche de gestion des talents



Adoption de nouveaux processus de recrutement orientés vers la diversité et l'inclusion



Défis de rétention des employé·e·s issus de la diversité



Croissance des outils de mesure et de l'analyse de données en ÉDI

## 4. Transformation de la culture organisationnelle



Diversification du leadership et diffusion d'un nouveau modèle : leadership inclusif



Propension à faire la promotion de la diversité et de l'inclusion à l'interne comme à l'externe



Sensibilisation des employé·e·s aux préjugés inconscients, différences culturelles, etc. au moyen de formations



## Évolution du profil de la main-d'œuvre

*Au fil des ans, le profil de la main-d'œuvre a évolué. En effet, le bassin de talents disponibles est aujourd'hui plus diversifié en raison de plusieurs facteurs, par exemple les vagues migratoires de professionnel·le·s qualifiés et d'étudiant·e·s, le vieillissement de la population, etc.*

*L'évolution des mentalités grâce à l'activisme sociétal et l'amélioration de l'acceptabilité sociale liée aux revendications identitaires de différentes communautés ont permis une meilleure intégration dans les organisations des enjeux rencontrés par ces communautés.*

*C'est dans ce contexte que les organisations accordent désormais davantage d'importance à la nécessité d'utiliser des approches intersectionnelles.*

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

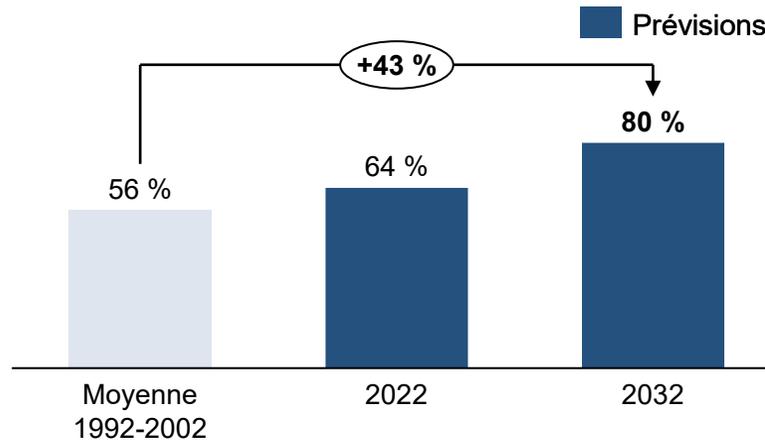
# Le bassin de talents qualifiés et disponibles sur le marché est de plus en plus diversifié

Au Canada, et particulièrement au Québec, les **changements démographiques au sein de la population active** ainsi que **l'émergence des technologies numériques redessinent le marché de l'emploi** en facilitant le recrutement et le travail à distance. À cet effet, **l'immigration permet l'intégration de ressources issues de la diversité, ce qui offre aux organisations d'excellentes occasions de croître et d'innover.**

- En 2032, environ un·e Canadien·ne sur quatre sera né·e à l'étranger.
- Les prévisions pour 2032 font état d'une augmentation du nombre d'immigrés de près de 43 % par rapport à la moyenne de 1992 à 2002.

## L'immigration soutiendra la croissance démographique au Canada dans les prochaines années

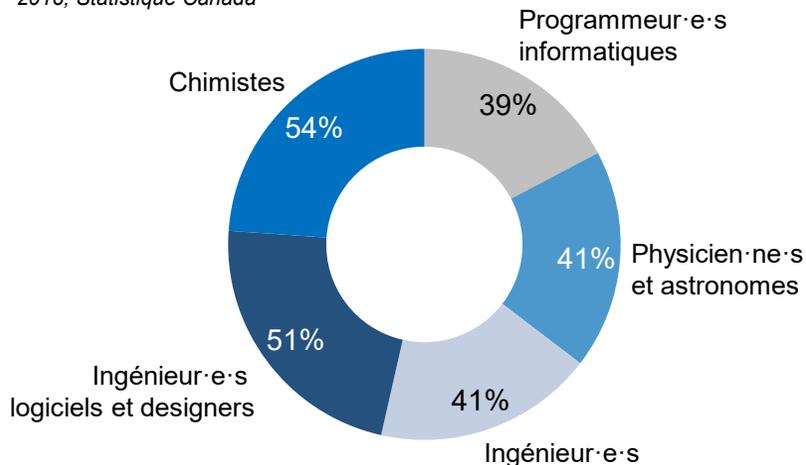
2017, BDC et Statistique Canada



- Selon Statistique Canada, les immigrant·e·s représentent 24 % de la main-d'œuvre nationale STIM.
- Plus spécifiquement, les immigrant·e·s comptent par exemple pour 54 % des chimistes au pays ou encore pour 41 % des physicien·ne·s et astronomes.

## Pourcentage d'immigrant·e·s exerçant des professions dans les domaines des STIM

2016, Statistique Canada



## Faits saillants

*Comment s'illustre la diversité dans le bassin de main-d'œuvre disponible?*

**2,8 x**

plus de permis d'études délivrés aux étudiantes ou étudiants étrangers en enseignement supérieur de 2008 à 2019

**1/5**

de la population active est âgée entre 55 et 64 ans : vieillissement de la population

**500 000**

immigrants et immigrantes travaillant au Canada sont formés dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM)

**50 000**

nouveaux diplômé·e·s universitaires chaque année pour la ville de Montréal

**61,9 %**

des personnes immigrantes au Québec en 2019 étaient très scolarisées (14 années d'études ou plus)

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

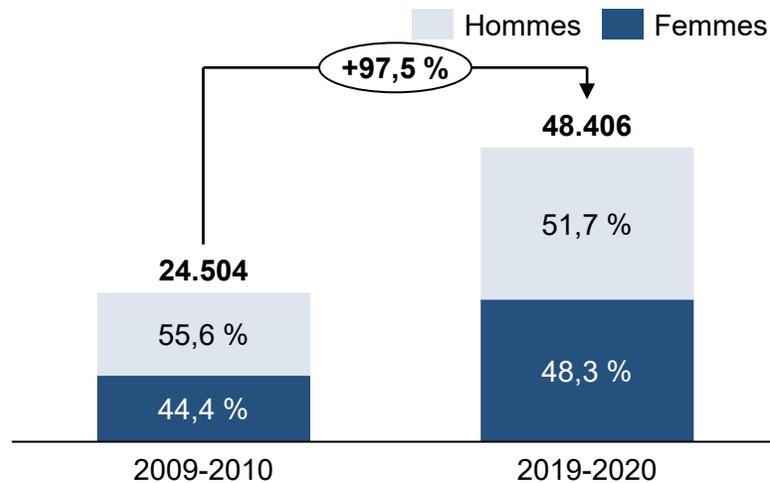
# Le bassin de talents qualifiés et disponibles sur le marché est de plus en plus diversifié (suite)

Les **étudiantes ou étudiants étrangers** représentent une **source de main-d'œuvre croissante et précieuse** pour le marché du travail canadien. En effet, à la suite de leurs études, bon nombre feront une demande de permis de travail postdiplôme (PTPD) afin de **s'installer** au Canada, d'y **faire carrière** et de **soutenir la croissance** de l'économie canadienne.

- Plus particulièrement au Québec, l'augmentation des étudiantes et étudiants étrangers a été fulgurante dans les dix dernières années, ayant presque doublé.
  - La répartition entre les genres a, elle aussi, progressé et l'écart s'est rétréci entre les hommes et les femmes en dix ans.

## Répartition des étudiantes ou étudiants internationaux au Québec selon le genre

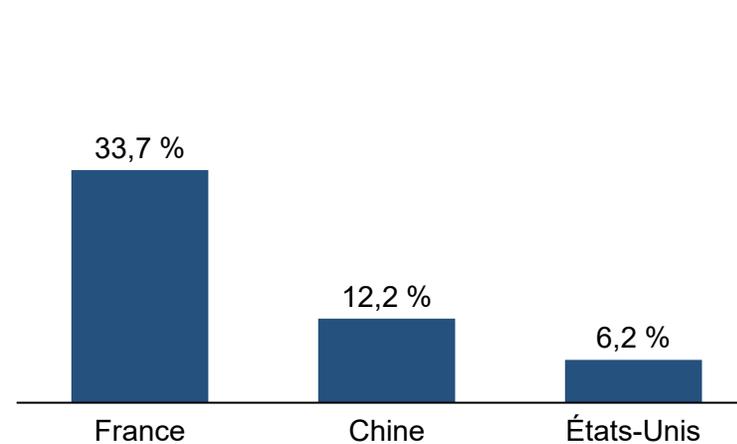
2021, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur du Québec



- Selon les plus récentes données, les étudiantes et étudiants provenant de France sont les plus nombreux au Québec.
  - La grande proportion d'étudiantes ou étudiants français s'explique par l'existence d'ententes entre la France et le Québec.

## Proportion des étudiantes et étudiants internationaux selon les principaux pays de citoyenneté — TOP 3

2021, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur du Québec



- Au Canada, 66 % des titulaires de PTPD délivrés en 2018 provenaient d'Inde et de Chine, contre 62 % en 2013.
  - La tendance est à l'augmentation pour les étudiantes et étudiants indiens.

## Principaux pays d'origine des détenteurs de PTPD

2018, Statistique Canada : Principaux pays d'origine des détenteurs de PTPD

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	32 %	32 %	28 %	23 %	23 %	46 %
	30 %	30 %	33 %	33 %	27 %	20 %
	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %	3 %
	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
	0 %	0 %	1 %	1 %	2 %	2 %
	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# L'évolution du bassin de talents éduqués et disponibles touche les organisations de plusieurs façons

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Le Québec dispose d'une main-d'œuvre parmi les plus qualifiées au monde et ne cesse d'attirer de plus en plus de talents. Parallèlement, le **vieillissement de la population québécoise** entraîne un **changement dans les attentes et les besoins** des talents disponibles. C'est pourquoi il est essentiel que les organisations s'outillent afin d'offrir un **environnement de travail adapté aux réalités des nouvelles générations d'ingénieur·e·s**.
- En plus du vieillissement de la population, une part importante de la **croissance de la population sera d'origine immigrante** dans les prochaines années au Canada, ce qui nécessitera une **adaptation des pratiques organisationnelles**. En effet, l'immigration est un moyen de stimuler l'innovation et de permettre aux firmes de génie-conseil de conserver leur compétitivité.
- Les talents issus de l'**immigration** occupent de plus en plus d'**emplois à forte à valeur ajoutée et stratégique** dans les organisations québécoises, ce qui devrait influencer les façons de faire et accentuer la valorisation de l'inclusion et de la diversité. Ainsi, les personnes issues de l'immigration constituent aujourd'hui 24 % de la main-d'œuvre en génie au Québec, soit une proportion deux fois supérieure à celle de la population générale.
- **L'accès à la profession** du génie pour les professionnel·le·s diplômés à l'étranger demeure encore **un enjeu pour les professionnel·le·s provenant de pays sans entente avec le Canada**. Le délai moyen d'évaluation pour obtenir une équivalence a toutefois diminué de moitié depuis mai 2018 et tend encore à baisser. Parallèlement, le Canada peut compter sur bon nombre d'étudiantes et d'étudiants étrangers qui sont prêts à rester travailler dans le secteur du génie.

## Cas inspirant

### Un programme d'intégration dédié aux nouveaux arrivants et arrivantes

À Hydro-Québec, l'inclusion et le courage sont des valeurs fondamentales. En effet, l'organisation met de l'avant une culture d'entreprise où chacun et chacune, peu importe ses différences, a l'occasion de se réaliser et d'atteindre son plein potentiel.

Par son programme dédié aux nouveaux arrivants et arrivantes, Hydro-Québec souhaite donner la chance à des personnes résidant au pays depuis moins de cinq ans d'acquérir de l'expérience de travail dans un milieu stimulant. Deux principaux objectifs sont visés :

- offrir pendant 30 semaines une première expérience de travail à des candidates et candidats qualifiés dans leur domaine de compétence;
- permettre aux équipes en place de bénéficier du talent des personnes issues de l'immigration.



## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# L'activisme sociétal touche les organisations de plusieurs façons, selon une intensité variable

De récentes études montrent que les mouvements sociaux ont des **impacts directs et indirects sur les organisations**. Ainsi, les organisations deviennent de plus en plus sensibles à l'activisme en raison de la montée du **consumérisme socialement responsable** et développent des **leviers** pour répondre à ces demandes.

- L'activisme sociétal a des impacts directs et indirects sur les organisations. Les impacts directs ont tendance à être plus négatifs pour l'organisation que les impacts indirects.
  - De manière directe, pensons au recul de la valeur de l'action. De manière indirecte, celle-ci peut faire évoluer les façons de faire de l'organisation.
- Parallèlement, les organisations élaborent de nouvelles solutions pour répondre aux impacts directs et indirects de l'activisme sociétal.
  - Ces solutions incluent notamment la création d'un comité éthique interne ou encore l'adoption de nouvelles politiques RSE\* en vue d'avoir un impact sociétal plus positif.

## Effets de l'activisme sociétal sur les organisations

Analyses Aviseo Conseil, 2023

### Impacts directs



Pertes **financières**



Baisse de la **valeur de l'action** de l'organisation



Diminution de la **réputation** et de la **crédibilité**

### Impacts indirects



Volonté de faire évoluer **les façons de faire de** l'organisation via l'influence des politiques publiques.



Ambition de devenir un **employeur attractif** grâce à une bonne réputation



Influence sur les **valeurs** organisationnelles et les **comportements** des employé·e·s de l'organisation

## Leviers appliqués par les organisations à la suite des actions des activistes

Analyses Aviseo Conseil, 2023

1

Augmentation de donations à des causes philanthropiques

2

Création d'un comité interne spécialisé dans les enjeux sociaux et éthiques

3

Création d'événements caritatifs en tous genres

4

Adoption de politiques RSE/ESG\*

5

Communication des changements réalisés ou des nouvelles pratiques à venir

\*RSE : Responsabilité sociale [ou sociétale] de l'entreprise, ensemble des pratiques qu'adoptent les entreprises désireuses d'intégrer les préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités et leur stratégie.

\*ESG : Critères environnementaux (émission de CO<sub>2</sub>, recyclage des déchets, etc.), sociaux (emploi de travailleuses et de travailleurs handicapés, etc.) et de gouvernance (diversité du conseil d'administration, etc.) permettant d'évaluer la prise en compte du développement durable et des enjeux à long terme dans la stratégie des entreprises, particulièrement celles cotées en Bourse.

Sources : Statistique Canada, 2022; Millani, 2022; Randstad, 2019; P.Georgallis, 2016; Gartner, 2019; Analyses Aviseo Conseil, 2023; Larousse, 2023.

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# L'activisme sociétal, une occasion pour les organisations du secteur du génie de se démarquer

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Les dernières années ont été marquées par une **augmentation de l'activisme sociétal**, et les individus sont de plus en plus **influencés personnellement et professionnellement par les mouvements sociaux**. Il est possible d'observer une **prise de position croissante des organisations** dans le contexte des mouvements sociaux comme *Me too*, *Black Lives Matter* et *Stop Asian hate*.
- Le **secteur du génie n'échappe pas à cette tendance**, un nombre croissant d'organisations du secteur encourageant les mouvements sociaux en lien avec leurs activités afin de se positionner comme des acteurs positifs de changement dans la société.
- L'activisme sociétal a des **impacts directs et indirects** sur les organisations. Face à cette réalité, plusieurs organisations adoptent une approche proactive en prenant position et en implantant des **solutions** pour y répondre. Par exemple, la création d'un comité éthique visant à anticiper de futurs enjeux illustre bien une approche concrète pour **répondre aux enjeux actuels, mais aussi faire preuve de proactivité pour réduire les comportements non inclusifs**.

## Cas inspirant



### L'appui du mouvement **#Movethedial** pour promouvoir la présence des femmes en technologie

*Un récent rapport de Services économiques TD démontre que les femmes ont contribué à hauteur de 30 % à la croissance des employé·e·s dans les STIM depuis 2010, mais qu'elles restent encore peu nombreuses dans le secteur. C'est pourquoi TD a tenu à apporter son soutien au mouvement #Movethedial qui appuie et promeut la participation des femmes dans le secteur des technologies, ainsi que l'accession de ces dernières à des postes de direction.*

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

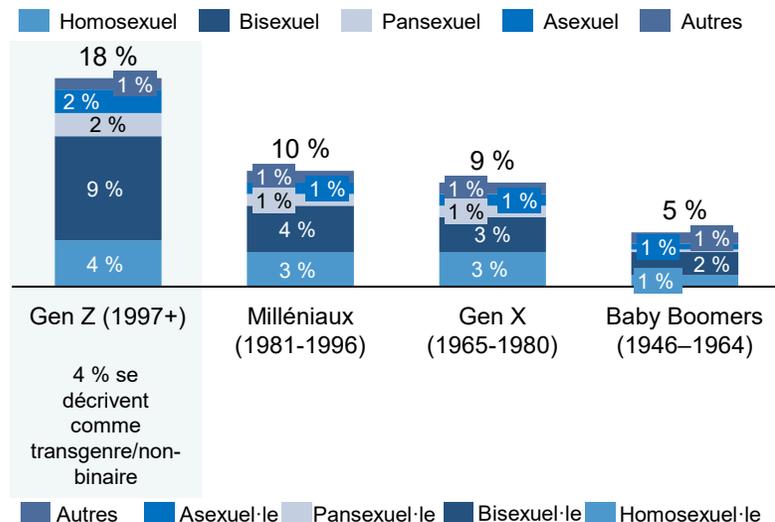
# Un plus grand soutien est accordé à la communauté 2ELGBTQIA+ au sein de la société comme des organisations

En 2018, un **million de Canadiens et de Canadiennes s'associent à la communauté 2ELGBTQIA+** et un tiers a moins de 25 ans selon Statistique Canada. Un fossé générationnel autour de l'identité de genre et de l'attrance sexuelle se creuse. L'**acceptabilité sociale** croissante envers cette communauté au Canada encourage les organisations à se transformer et à concevoir des **environnements de travail plus sûrs** pour elle.

- Les jeunes (Gen Z) sont beaucoup plus enclins et enclines à soutenir la diversité en matière d'identités sexuelles puisqu'ils et elles représentent la plus grande proportion générationnelle déclarant appartenir à la communauté 2ELGBTQIA+.

## Identité de genre et d'orientation sexuelle par génération

2021, Ipsos, Enquête mondiale LGBT+, n = 19 069



- L'évolution des mentalités et l'acceptabilité sociale encouragent les organisations dans l'instauration de la protection des personnes 2ELGBTQIA+ au moyen de politiques organisationnelles plus inclusives.

## Principaux leviers favorisant un environnement sûr pour la communauté 2ELGBTQIA+

2020, McKinsey

- Politiques de non-discrimination fondées sur l'orientation sexuelle
- Politiques de congé familial visant tous les parents
- Avantages pour le conjoint ou la conjointe
- Couverture de l'hormonothérapie et de la chirurgie
- Congés de maladie pour les employé·e·s en transition
- Systèmes et documents RH intégrant tous les genres et pronoms personnels
- Toilettes non genrées

## Faits saillants

Comment le soutien de la diversité des identités et des orientations sexuelles s'incarne-t-il au sein des organisations?

- 93 %** des organisations du Fortune 500 avaient des politiques de non-discrimination incluant l'orientation sexuelle en 2018, contre 61 % en 2002
- 85 %** de ces organisations ont des politiques de non-discrimination qui incluent l'identité de genre
- 62 %** de ces organisations offrent également des avantages transgenres inclusifs
- 49 %** proposent également des avantages pour les conjoints et les conjointes

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# Une meilleure prise en compte des différentes identités et expressions sexuelles est fondamentale pour accroître la diversité

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- L'évolution des mentalités **accroît l'acceptabilité sociale des différentes identités et expressions sexuelles**, transformant le portrait de la main-d'œuvre, notamment celui **des ingénieurs et ingénieures ainsi que des candidats et candidates à la profession**. Effectivement, les **jeunes générations sont le moteur de l'ÉDI**. Elles sont plus sensibles à la diversité des identités et des expressions sexuelles. Le secteur du **génie devra continuer de s'adapter** alors que 2 % de la population canadienne s'associe à la communauté 2ELGBTQIA+ et qu'un tiers de celle-ci a moins de 25 ans.
- Une première étape pour les **organisations du secteur du génie est de créer des environnements de travail sûrs** pour la communauté 2ELGBTQIA+ (ex. *politiques, offre d'avantages sociaux, etc.*). La **création d'environnements sûrs passe par une ouverture d'esprit et une acceptabilité** au sein de la profession. Cette transformation des mentalités permettra de **rendre la profession plus attractive et accueillante**, en limitant les expériences discriminatoires vécues au travail qui peuvent limiter les possibilités d'avancement des employé·e·s s'identifiant à la communauté 2ELGBTQIA+.
- Bien que des efforts restent à faire dans le secteur du génie, les **initiatives actuellement déployées** pour créer des environnements sûrs pour les différentes communautés **semblent porter leurs fruits**. Il apparaît qu'un des principaux facteurs de succès consiste à **ancrer les initiatives dans une stratégie plus globale et profonde** afin que les **employé·e·s développent un fort degré de confort leur permettant d'être eux-mêmes et elles-mêmes et de parler librement de leurs identités**.

## Cas inspirant



### Des initiatives visant une meilleure inclusion de la communauté 2ELGBTQIA+ dans le génie

Créé en 2013 par cinq étudiants en génie de l'Université McMaster, EngiQueers Canada est une organisation à but non lucratif qui représente plus de 30 groupes membres similaires dans les écoles d'ingénieurs à travers le pays.

L'organisation déploie trois leviers pour atteindre trois objectifs précis :

- *perfectionnement professionnel : établir des liens de réseaux solides et diversifiés grâce à du réseautage et à des formations;*
- *éducation et plaidoyer : éduquer les partenaires et les pairs au moyen d'ateliers de formation ÉDI et de diffusion de ressources;*
- *connexion sociale : organiser et promouvoir des événements sociaux en lien avec la fierté à travers le Canada.*

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# La compréhension de l'intersectionnalité est une étape fondamentale dans la création de lieux de travail inclusifs

Le concept d'intersectionnalité fait référence à la manière complexe et cumulative dont **différentes formes de discrimination** (ex. : racisme, sexisme, handicap, etc.) **se chevauchent et affectent les personnes dans les diverses sphères de leurs vies**, notamment au travail. La compréhension de ce concept et de l'expérience des employé·e·s appartenant à plus d'un groupe marginalisé est essentielle au succès des initiatives ÉDI.

– En milieu de travail, une approche intersectionnelle en matière d'égalité permet de former des alliances et de provoquer des changements structurels lorsque des personnes issues de la diversité sont en mesure de venir en aide à leur tour à d'autres groupes sous-représentés.

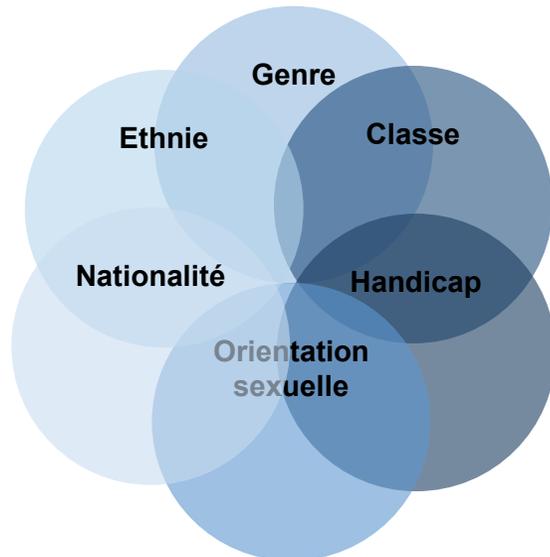
– L'intersectionnalité affecte la diversité et l'inclusion au travail de multiples façons.

- La personne issue de deux ou de plusieurs catégories sous-représentées a plus de chances de subir de l'oppression et un manque d'opportunité.

– Les femmes issues des groupes sous-représentés gagnent 0,75 \$ pour chaque dollar gagné par un homme blanc et 0,81 \$ pour les femmes blanches.

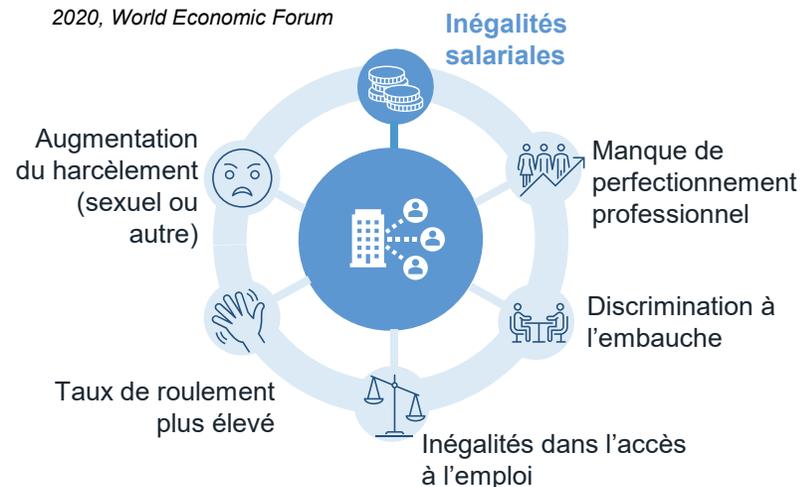
- L'étude montre que les femmes blanches atteindront la parité avec les hommes en 2059, les femmes noires en 2130 et les femmes hispaniques en 2224.

## Concept d'intersectionnalité



## Principales facettes du travail affectées par l'intersectionnalité en termes de diversité et d'inclusion

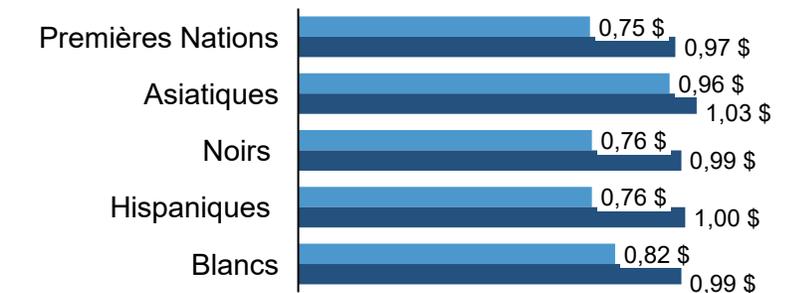
2020, World Economic Forum



## Exemple d'un enjeu découlant de l'intersectionnalité : les inégalités salariales

2020, World Economic Forum, Amérique du Nord

■ Écart de rémunération non contrôlé entre les hommes et les femmes  
 ■ Écart de rémunération contrôlé entre les hommes et les femmes



L'écart de rémunération **contrôlé** mesure la rémunération des hommes et des femmes ayant les mêmes qualifications professionnelles.

L'écart de rémunération **non contrôlé** mesure le salaire médian de tous les hommes et toutes les femmes, indépendamment du type d'emploi, de l'ancienneté, du lieu de travail, du secteur d'activité et du nombre d'années d'expérience.

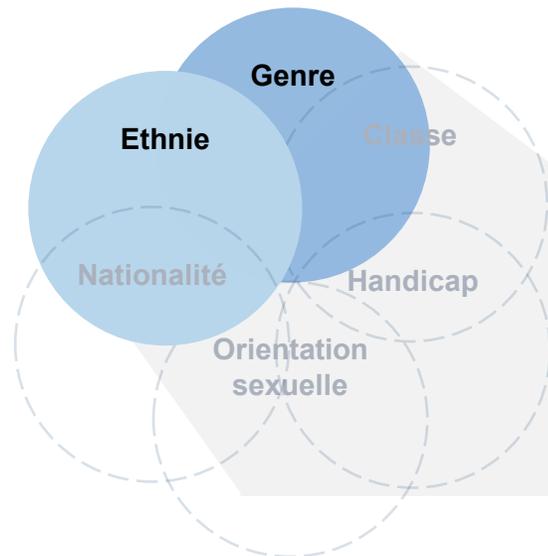
## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# La compréhension de l'intersectionnalité est une étape fondamentale dans la création de lieux de travail inclusifs (suite)

Les études démontrent que les **femmes** et les **personnes de couleur** sont **plus susceptibles de vivre des micro-injustices au travail**. Par conséquent, cela signifie que les femmes de couleur (qui sont à l'**intersection du genre et de l'ethnie**) subissent ces micro-injustices à un taux plus élevé que les femmes blanches ou les hommes de couleur.

- Les femmes de couleur se situent à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppressions et de discriminations, dont le racisme et le sexisme font partie.
- La littérature démontre que les femmes de couleur sont plus susceptibles de subir plus de micro-injustices et de microagressions que les autres groupes.
- Les micro-injustices pèsent particulièrement sur les femmes de couleur et les femmes homosexuelles, ce qui tend à limiter leur inclusion.
- Les femmes, notamment les femmes noires, doivent fournir plus de preuves de leurs compétences que les hommes et voient leur jugement remis en question dans leur domaine d'expertise. Elles sont également deux fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été confondues avec quelqu'un occupant un poste plus subalterne.

## Exemple d'un concept d'intersectionnalité : le genre et l'ethnie



## Exemple : employé·e·s ayant expérimenté des microagressions sur leur lieu de travail

2018, McKinsey

	Femmes						Hommes
	Blanches	Asiatiques	Hispaniques	Noires	Lesbiennes	Toutes	Tous
Jugements remis en question	36 %	29 %	32 %	40 %	37 %	36 %	27 %
Fournir plus de preuves de compétences que les autres	29 %	36 %	30 %	42 %	34 %	31 %	16 %
Être abordé·e de manière non professionnelle	26 %	21 %	23 %	26 %	23 %	26 %	16 %
Être pris·e pour une personne d'un niveau inférieur	19 %	22 %	19 %	22 %	20 %	20 %	10 %
Contributions souvent ignorées	16 %	16 %	17 %	22 %	20 %	17 %	16 %
Remarques dévalorisantes à son sujet ou sur sa communauté	16 %	15 %	15 %	19 %	26 %	16 %	10 %

Plus haut score :

## ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

# Les approches intersectionnelles permettent aux organisations d'éviter les angles morts dans leur stratégie ÉDI

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- La **prise en compte de l'intersectionnalité** est **importante** dans toutes les professions, plus particulièrement dans les **domaines traditionnellement dominés par les hommes blancs**, comme le génie, car les femmes et les autres **groupes sous-représentés sont confrontés à davantage d'obstacles systémiques et interpersonnels** que les autres lorsqu'il s'agit de **trouver un emploi dans lequel ils et elles seront inclus, valorisés et auront accès à des possibilités de perfectionnement**.
- C'est l'**addition d'expériences négatives** (microagressions, micro-injustices, etc.) qui **rend importante la prise en compte du caractère intersectionnel** des employé·e·s. Lorsque les expériences négatives se **répètent dans le temps**, ces employé·e·s deviennent plus **susceptibles de quitter leur emploi**, notamment dans le secteur du génie qui est traditionnellement reconnu pour être peu diversifié.
- Une **approche intersectionnelle dans la conception de la stratégie ÉDI** reste essentielle pour **éviter les angles morts**. Les organisations disposent de plusieurs leviers pour élaborer des solutions qui **prennent en compte tous les aspects identitaires** de leurs employé·e·s :
  - reconnaissance du chevauchement par la conception de plans d'action ÉDI qui considèrent l'ensemble des identités sociales des individus tout au long du parcours employé·e (engagement, occasions de progression, etc.);
  - conception d'un environnement psychologique sécuritaire (intersectionnalité des équipes et de la direction);
  - proposition d'avantages sociaux adaptés aux différentes caractéristiques identitaires des employé·e·s;
  - soutien financier aux groupes de ressources pour les employé·e·s (GRE) et célébrations de journées spéciales.

## Cas inspirant



### Favoriser et promouvoir la réussite de toutes les femmes en technologie

*Engendering Success in STIM (ESS) est un partenariat canadien de recherche dont l'objectif est de favoriser et de promouvoir l'inclusion et la réussite des femmes, de toutes origines confondues, dans les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et à toutes les étapes de leurs vies : de leur enfance et adolescence jusqu'à l'université et au début de carrière. Plusieurs projets ont été mis en œuvre en ce sens :*

- *projet Sinc : accroître l'intégration de toutes les femmes dans les réseaux lors de leur transition de l'université au monde du travail;*
- *projet Rise : éduquer les adultes sur les préjugés d'une manière qui favorisera le respect mutuel et les cultures de travail inclusives et plus sécuritaires pour tous les aspects de l'identité.*

A person's hands are holding a tablet computer. The tablet screen displays a video conference with eight participants arranged in a grid. The participants are diverse in age and appearance, all smiling. The background of the video conference shows office environments. In the foreground, a blue pen holder with various colored pens is visible on the left, and a smartphone is partially visible at the bottom right. The overall scene is set in a modern office environment with a blurred background featuring a green plant.

## Modernisation des modalités de travail

*Le contexte postpandémique a accéléré les changements dans les modalités de travail.*

*Les employé·e·s recherchent désormais des emplois offrant des environnements de travail plus équitables, physiquement inclusifs, assortis d'une plus large gamme d'avantages sociaux, de même que des modalités de travail flexibles où leur santé mentale et leur bien-être ainsi que celui de leur famille sont réellement pris en compte.*

*C'est dans ce contexte que les organisations tentent de s'adapter aux nouvelles réalités de leur personnel.*

MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Le mode de travail hybride et les horaires flexibles touchent positivement les employé·e·s et l'expérience vécue au travail

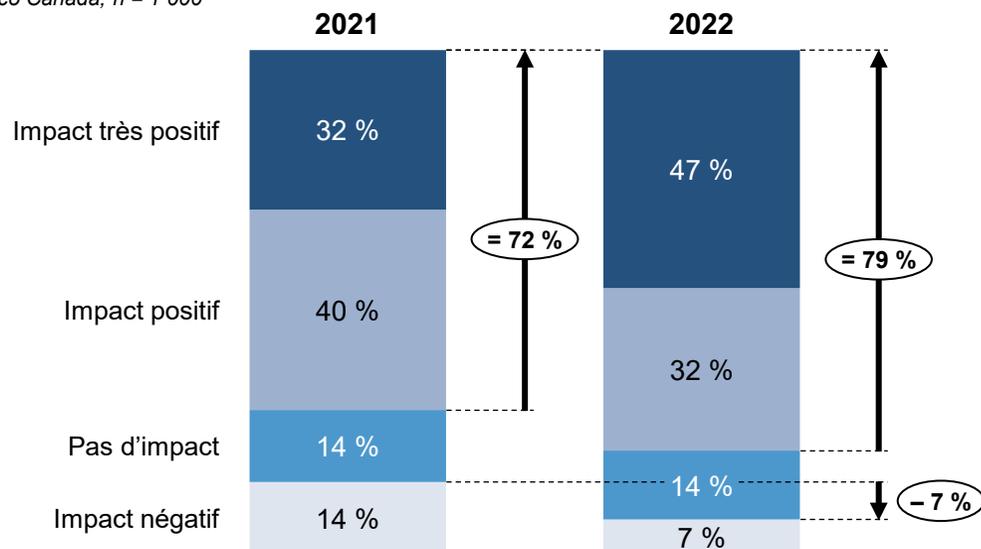
En plus de favoriser la **satisfaction au travail**, la **créativité** et la **productivité**, les employeurs proposant des modes de travail hybrides et flexibles **accommodent** davantage les employé·e·s ayant un **handicap** ou d'autres **impondérables liés à leur vie personnelle** en leur permettant de concilier celle-ci avec leur vie professionnelle (ex. : parentalité, monoparentalité, etc.).

- Selon une étude de Cisco Canada, le travail hybride a un incidence positive croissante sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée des employé·e·s canadiens (72 % en 2021 contre 79 % en 2022).
- Les 18-54 ans sont plus susceptibles d'évaluer positivement le travail hybride.
  - La perception d'impact négatif a aussi reculé de 7 % chez les employé·e·s.

- Les employé·e·s ayant une incapacité requièrent des mesures d'accommodements.
  - Les horaires de travail flexibles sont les principales mesures requises pour que les employé·e·s ayant une incapacité puissent travailler et se sentir inclus (35 %).
  - En plus d'accommodements dans les tâches et dans la disposition physique des postes de travail, le télétravail (travail à la maison) est également requis (15 %).

## Incidence du travail hybride sur les employé·e·s

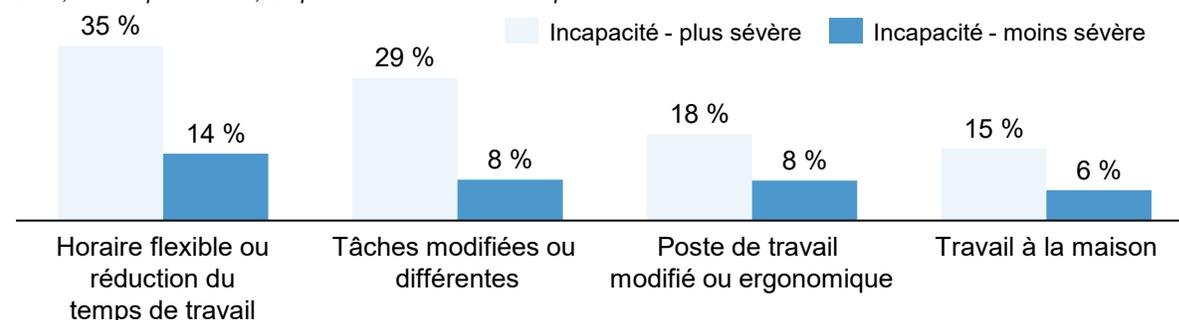
2023, Cisco Canada, n = 1 000



Sources : Cisco Canada, 2023, Statistique Canada, 2019; Analyses Aviseo Conseil, 2023

## Mesures d'adaptation en milieu de travail requises pour les personnes ayant des incapacités

2017, Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité



- 1/3 des employé·e·s ayant une incapacité et âgés de 25 à 64 ans nécessitaient au moins une mesure d'adaptation en milieu de travail.
- 81 % des employé·e·s canadiens affirment que les politiques de télétravail flexibles influencent fortement leur décision de conserver ou non leur emploi.

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

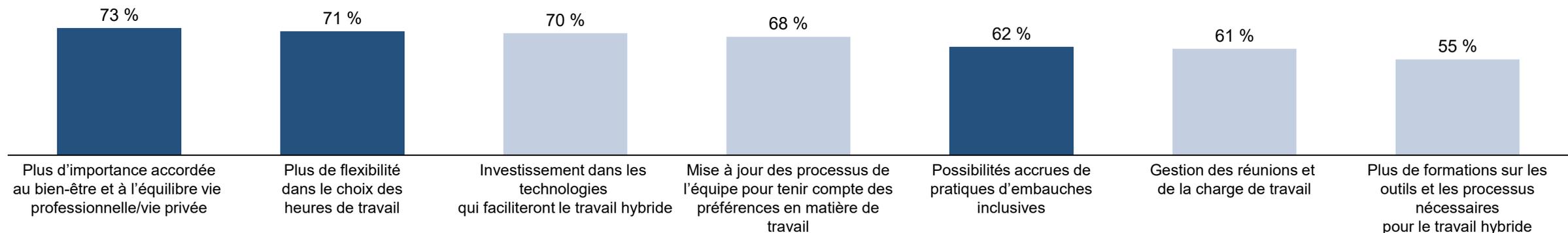
# Le mode de travail hybride et les horaires flexibles bénéficient également aux organisations

Parallèlement, ces modalités permettent également aux employeurs d'avoir **accès à un plus large bassin de talents et d'améliorer le bien-être des employé·e·s** grâce à la mise en place d'une culture plus inclusive et flexible tout en offrant des **occasions d'économies** et des alternatives de recrutement international ou régional.

- La satisfaction à l'égard du mode de travail hybride est élevée chez les employeurs canadiens dont le secteur d'activité le permet, et ce, pour les raisons suivantes :
  - plus d'importance accordée au bien-être des employé·e·s et à leur équilibre vie professionnelle/vie privée (73 %);
  - flexibilité accrue dans le choix des heures de travail (71 %);
  - inclusion accentuée dans les processus d'embauche (62 %) grâce à des politiques de travail hybride/« *travail à partir de n'importe où* »; permet également aux organisations d'être plus inclusives dans leurs processus de recrutement, notamment pour les personnes ayant un handicap. Il devient possible d'étendre son bassin de talents à l'international.

## Principales retombées positives citées par les employeurs canadiens à l'égard du mode de travail hybride

2023, Cisco Canada, n = 509



- 62 % des employeurs canadiens disent déjà utiliser le travail hybride.
- 2/3 des organisations canadiennes de plus de 500 employé·e·s ont adopté un modèle de travail hybride ou prévoient le faire, contre seulement 2/5 pour les organisations plus petites.

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Les modes de travail hybrides comme moyen d'inclusion afin d'accommoder les employé·e·s issus de la diversité

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Les organisations qui adoptent des **politiques flexibles en matière de travail hybride sont les plus inclusives** et tendent à **accommoder et combler le besoin de plus d'employé·e·s**, notamment ceux et celles en situation de handicap, les parents, les employé·e·s neurodivergents, etc. Parallèlement, ces **accommodements sont des leviers précieux pour susciter l'engagement des employé·e·s** envers l'organisation et ainsi **améliorer leur performance** puisqu'ils et elles évoluent dans des environnements qui répondent à leurs besoins. Bien que cela ne soit **pas toujours possible dans le secteur du génie**, lorsque cela est le cas, **le travail hybride permet de libérer les employé·e·s des contraintes organisationnelles** liées au travail au bureau et de se concentrer sur leur travail et ainsi de mieux performer.
- La mise en place de pratiques de travail hybride est un **élément différenciateur pour les organisations en génie** dans leurs **efforts d'attraction et de rétention** de la main-d'œuvre; l'implantation du travail hybride donne aussi une **plus grande flexibilité aux employé·e·s en leur offrant des conditions de travail équitables et inclusives**, peu importe leur réalité. Le travail hybride ou flexible est un atout pour **certaines organisations en génie qui peuvent désormais avoir accès à un bassin de main-d'œuvre élargi**.

## Cas inspirant

### Le travail à distance, un levier d'innovation pour les organisations

*Solmax est un leader mondial des solutions de construction durable pour les infrastructures civiles et environnementales. Fondée en 1981, Solmax a son siège social au Québec et des filiales et activités à travers le monde. L'organisation s'est développée grâce à l'acquisition de GSE, TenCate et Propex. C'est maintenant la plus grande entreprise de géosynthétique au monde, forte de plus de 2 000 professionnel·le·s.*

*Solmax vise la qualité, la performance et le bien-être de ses employé·e·s. C'est pourquoi elle leur offre la possibilité de travailler à distance, sans limites de durée ni de localisation. En plus de rehausser l'engagement des employé·e·s, cette mesure s'avère bénéfique pour l'organisation puisqu'elle lui permet d'innover en s'appuyant sur la diversité ainsi que de saisir des occasions d'affaires partout dans le monde.*



## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# L'inclusion doit être pensée dans toutes les dimensions d'un milieu de travail pour stimuler la performance et l'engagement

Un milieu de travail est inclusif à condition de l'être **physiquement, psychologiquement et psychiquement**. Ce sentiment d'inclusion amène de nombreux avantages en matière de **performance et d'engagement** des employé·e·s. L'**inclusion** au travail devient donc un **axe stratégique important** pour les organisations.

- Un milieu de travail inclusif doit être inclusif dans trois différentes dimensions :
  - l'inclusion dans la dimension physique s'illustre par exemple par la mise à disposition de rampes d'accès pour les personnes à mobilité réduite. Sur le plan psychologique, l'inclusion peut se traduire par la possibilité pour les employé·e·s d'être authentiques et de s'exprimer librement. La dernière dimension d'un milieu inclusif est psychique : elle peut s'illustrer sous la forme d'une attention particulière à la santé mentale et au bien-être.

## Différentes dimensions d'un milieu de travail inclusif

### Milieu de travail inclusif



Les milieux de travail inclusifs disposent de plusieurs avantages :

- une bonne inclusion au travail améliore le rendement des employé·e·s, par exemple, la capacité à résoudre des problèmes;
- l'inclusion au travail se traduit aussi en partie par une meilleure fidélisation et un meilleur engagement des employé·e·s.

## Principaux avantages du milieu de travail inclusif

- 49 %** de la capacité d'une équipe à résoudre des problèmes découle du sentiment d'inclusion au travail
- 20 %** de la fidélisation des employé·e·s par leur organisation est attribuable à l'expérience d'inclusion au travail
- 1/3** de l'engagement des employé·e·s vis-à-vis de leur travail provient du sentiment d'inclusion au travail

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

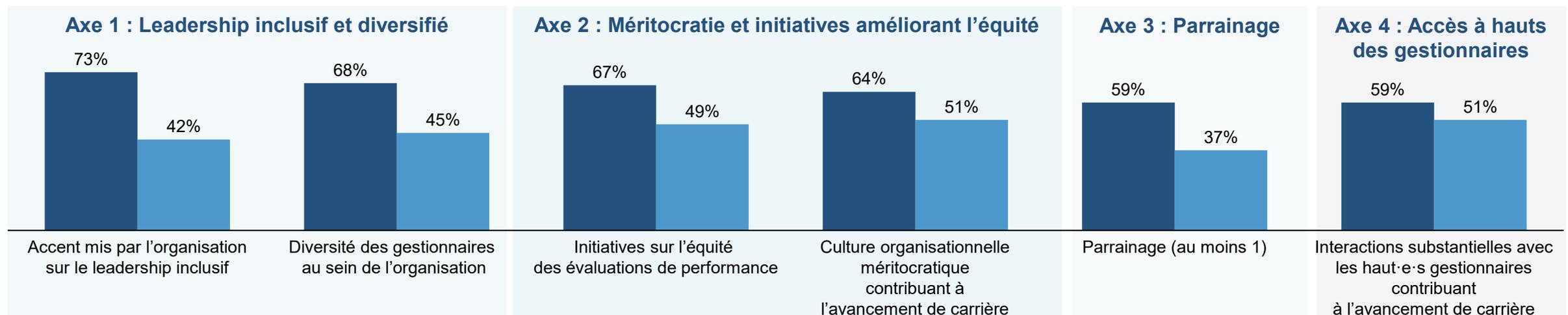
# Quatre grands axes permettant de rendre les milieux de travail plus inclusifs pour les employé·e·s

Un milieu de travail inclusif peut être divisé en quatre grands axes d'intervention pour l'organisation, à savoir la présence d'un **leadership inclusif et diversifié**, un **système méritocratique et équitable**, une possibilité de **parrainage** ainsi qu'un **accès à des hauts gestionnaires**.

- 73 % des répondants déclarent que le **leadership inclusif** est le **plus présent** dans leur entreprise, suivi de près par la **diversité des gestionnaires** avec 68 %.
- L'**accès à des hauts gestionnaires** ainsi que l'instauration d'une **culture organisationnelle méritocratique** sont les deux éléments les **moins présents** avec 51 % des répondant·e·s qui déclarent que ces facteurs ne sont pas présents au travail.

## Facteurs les plus importants pour favoriser le sentiment d'inclusion au travail selon les employé·e·s

2020, McKinsey, n = 26 organisations



■ Personnes interrogées déclarant que le facteur est en place dans leur organisation

■ Personnes interrogées déclarant que le facteur n'est pas en place dans leur organisation

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Le milieu de travail comme outil pour améliorer le sentiment d'inclusion et l'engagement des employé·e·s

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Un milieu de travail inclusif doit être pensé selon trois dimensions : la dimension **physique, psychologique et psychique**. C'est dans cet environnement que les employé·e·s pourront développer un fort sentiment d'inclusion au travail et auront une meilleure **capacité de résolution de problèmes, un plus grand sentiment d'engagement et une plus grande fidélité envers leurs organisations**. Ainsi, à long terme, la performance des organisations s'en trouvera améliorée, notamment dans le génie où les capacités de résolution de problèmes sont cruciales.
- Œuvrer pour un **milieu de travail inclusif constitue également un réel axe stratégique** pour les organisations. Dans de nombreux cas, cette mesure leur permet de mobiliser davantage leur personnel et par conséquent d'améliorer leur taux de rétention et de réduire les coûts liés à l'embauche et à la formation de nouvelles ressources. Dans le contexte où le secteur du génie cherche à assurer une représentativité de la diversité sur l'ensemble des niveaux hiérarchiques des organisations du secteur, la création de milieux de travail inclusifs est essentielle.
- Enfin, **leadership inclusif et diversifié, la méritocratie, les initiatives améliorant l'équité, le parrainage et l'accès à des hauts gestionnaires et à leurs conseils** pour avancer dans leur carrière sont les quatre axes perçus par les employé·e·s comme pouvant contribuer à l'amélioration de leur sentiment d'inclusion au travail. Les organisations en génie pourraient s'inspirer de ces quatre axes pour développer leur milieu de travail.

## Cas inspirant



### La STM : un exemple d'environnement de travail inclusif

*La Société de transport de Montréal (STM) est la société qui exploite les métros et les autobus sur l'île de Montréal. Par ses nombreux engagements, la STM vise à assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif à son personnel en favorisant un environnement de travail et une culture où chacun et chacune se sent à sa place et apporter sa contribution.*

*Ainsi, la STM a adopté au fil des ans plusieurs politiques visant à concrétiser ses engagements en matière d'inclusivité : Déclaration en matière de diversité et d'inclusion (2012), Déclaration sur le racisme et la discrimination systémiques (2020), Plan d'accès à l'égalité en emploi 2021-2022. Ce dernier, arrimé au plan stratégique organisationnel 2030 et composé de quatre axes, dix stratégies et 33 mesures, vise notamment à assurer la représentation équitable des personnes issues de groupes cibles dans tous les types d'emplois.*

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# L'inégalité salariale en raison de l'ethnie est encore présente et pourrait en partie être liée à des enjeux de discrimination

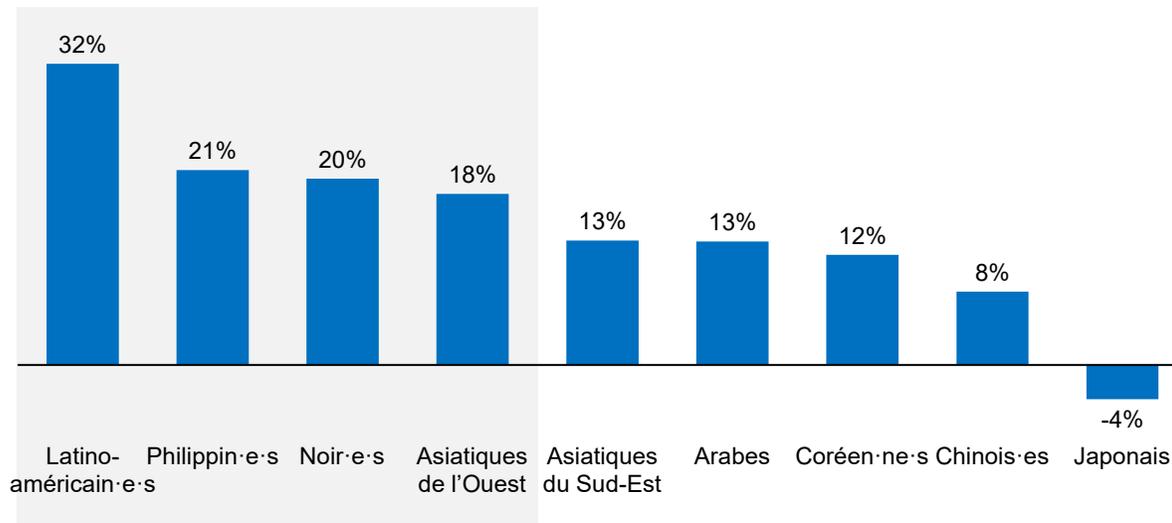
L'**inégalité salariale** selon les origines ethniques est encore très présente au Canada, notamment envers les minorités visibles latino-américaines. Ce phénomène se reflète aussi au Québec, province qui affiche **le plus grand écart salarial** moyen selon les ethnies.

- Le Canada fait face à d'importants défis en matière d'équité salariale entre les différentes ethnies.
  - Les inégalités salariales ethniques touchent quasiment toutes les minorités visibles avec des écarts salariaux moyens pouvant aller de 8 à 32 %. Les minorités visibles latino-américaines font face au plus grand écart salarial, à savoir 32 %.

- Le pourcentage d'écart salarial moyen au Québec selon les origines ethniques est de près de 20 %. Cela positionne le Québec comme la province ayant la plus grande inégalité salariale moyenne au Canada.
  - Les causes de ces inégalités sont multifactorielles; elles peuvent en partie s'expliquer par une discrimination perçue envers les minorités visibles.

## Écarts de salaires selon les minorités visibles au Canada

2010, Statistique Canada



## Potentielles causes de l'inégalité salariale en raison de l'ethnie au Québec



Minorités visibles perçues comme ayant des difficultés à maîtriser l'anglais et/ou le français

7,1 %

Pourcentage des membres de minorités visibles au Québec nés au Canada qui déclarent avoir subi une discrimination à l'embauche



Manque de réseaux professionnels pour certaines ethnies et origines

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Une réduction de l'inégalité salariale entre les genres soutenue par une plus grande présence de femmes à l'université

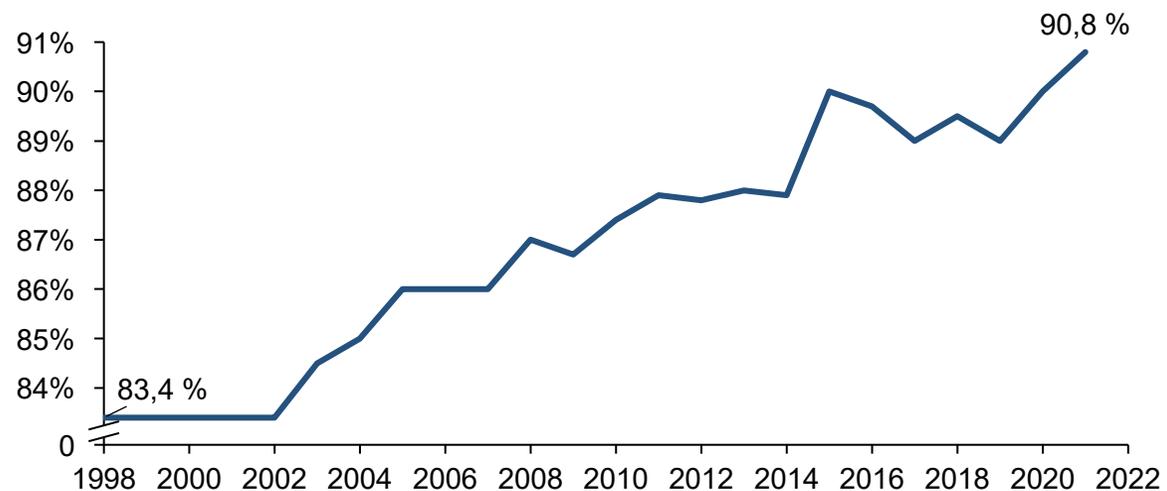
Au Québec, la différence de salaire entre les hommes et les femmes **diminue** en partie grâce à une plus grande proportion de femmes faisant des **études** universitaires. Cette tendance s'illustre aussi dans le **secteur du génie** grâce à plusieurs initiatives telles que l'initiative 30 en 30 de l'organisation Ingénieurs Canada, qui vise à ce que les universités canadiennes comptent 30 % de femmes en génie d'ici 2030.

- L'écart salarial au Québec femmes/hommes diminue fortement depuis 1998 :
  - les causes sont multiples, comme le changement de type de professions par les femmes, la diminution d'hommes syndiqués, etc.
  - l'augmentation du niveau de scolarité des femmes est une autre cause importante, représentant 12,7 % de la réduction de cet écart.

- Les femmes sont de plus en plus présentes dans les universités au Québec et cette tendance se retrouve aussi dans les études de génie.
  - Au Québec, entre 2010 et 2020, il y a eu une croissance d'environ 5 % de la proportion de femmes faisant des études universitaires de génie. En 2022, les femmes représentaient entre 50 % et 68 % de la population étudiante inscrite dans les différentes universités québécoises, soit quasiment le double du domaine du génie.

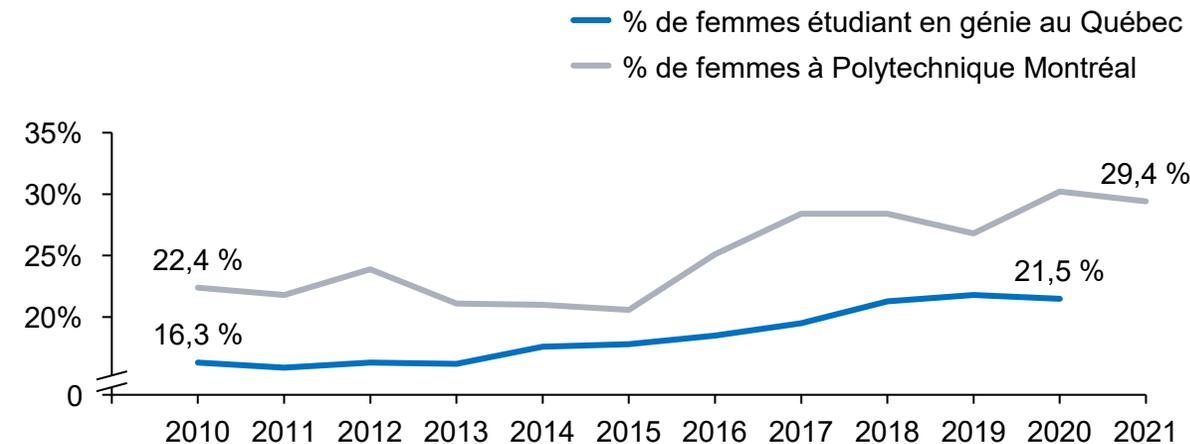
## Ratio de rémunération femmes/hommes au Québec

2021, Enquête sur la population active, Statistique Canada. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.



## Présence des femmes à l'université en génie au Québec

2021, Polytechnique Montréal, Bureau de coopération interuniversitaire, Ingénieurs Canada



## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Les organisations doivent continuer à appliquer l'équité salariale pour pallier les inégalités salariales encore présentes

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Même si l'écart salarial diminue au Québec, il existe encore des inégalités sur le marché du travail québécois, liées notamment aux origines ethniques et au sexe des individus. Les inégalités ne sont pas nécessairement volontaires, mais une combinaison de facteurs fait en sorte qu'elles persistent. Il est donc primordial pour les organisations, notamment celles du secteur du génie, de prendre des mesures pour éliminer les facteurs défavorables afin d'offrir une rémunération équivalente à tous et à toutes et ainsi rendre la profession d'ingénieur attrayante à un plus large éventail.
- Malgré tout, le Québec affiche des progrès concernant les différences salariales entre les hommes et les femmes, notamment grâce à la loi sur l'équité salariale et à l'augmentation du nombre de femmes dans les universités. Encourager les femmes à effectuer des études universitaires, notamment en génie, est une première étape clé pour permettre au secteur d'atteindre la parité salariale, mais cette seule initiative ne sera pas suffisante pour transformer le secteur. Le secteur du génie devra revoir certaines pratiques, par exemple abolir la pratique de demander les antécédents salariaux pour éviter de baser les salaires sur de précédents salaires afin d'éliminer l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

## Cas inspirant



### Le développement d'un indice d'égalité femmes/hommes pour atteindre l'équité salariale

L'éditeur américain de logiciels de gestion basé sur Internet a mis l'égalité et la diversité au cœur de ses cinq valeurs. En effet, dans sa branche française, l'organisation a mis en œuvre un indice s'établissant sur 100 points pour mesurer l'incidence de ses efforts, notamment en matière d'équité salariale. En 2023, Salesforce obtient les notes suivantes :

- 36/40 à l'indicateur #1 sur l'écart de la rémunération entre les hommes et les femmes;
- 20/20 à l'indicateur #2 sur l'écart de la répartition des augmentations individuelles;
- 15/15 à l'indicateur #3 sur le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité;
- 10/10 à l'indicateur #5 sur la parité parmi les plus hautes rémunérations.

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

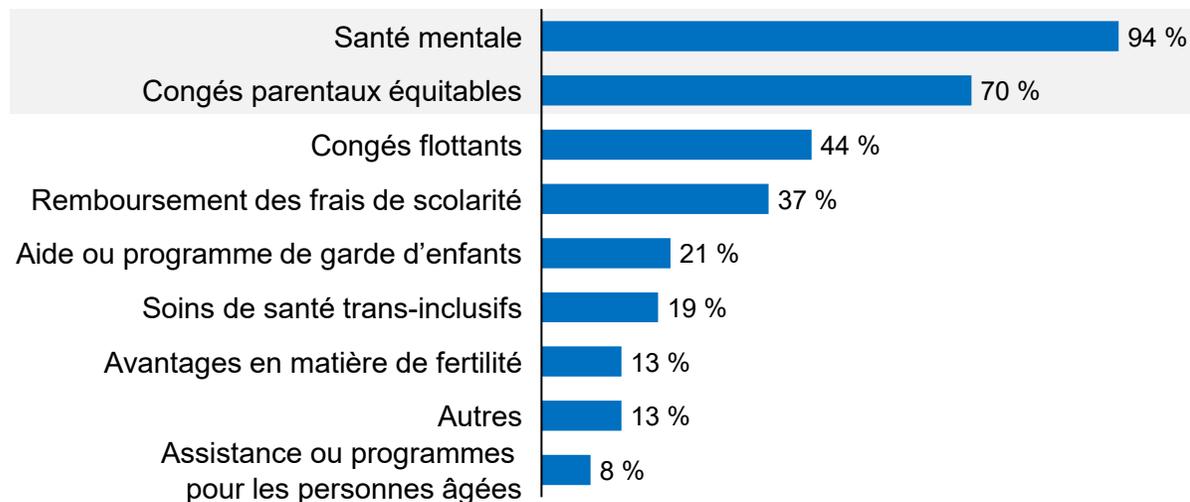
# Les organisations tendent à instaurer des avantages sociaux qui soutiennent et protègent une main-d'œuvre diversifiée

La pandémie a créé d'importants **changements sociétaux** qui engendrent des changements chez les employé·e·s et amènent des remises en question chez les employeurs et les assureurs, qui cherchent à offrir des expériences et des **avantages sociaux plus justes, équitables et tenant compte de la réalité propre à chacun et chacune.**

- Les attentes des employé·e·s envers les employeurs changent et les questions liées aux avantages sociaux et à l'ÉDI retiennent de plus en plus l'attention.
- La santé mentale (94 %) et les congés parentaux (70 %) arrivent en tête des préoccupations d'une main-d'œuvre diversifiée.
  - Les soins concernant la famille (congés parentaux, gardes d'enfants, fertilité, assistance pour les personnes âgées) font également partie des principales préoccupations.
- Une tendance vers la révision de la proposition d'avantages sociaux des organisations est observée; ce changement semble permettre une harmonisation avec les valeurs de l'inclusion et de la diversité.
  - À titre d'exemple, il semble y avoir une plus grande préoccupation des organisations envers les avantages sociaux qui soutiennent les employé·e·s dans le processus de fondation d'une famille.

## Principaux avantages inclusifs recherchés par une main-d'œuvre diversifiée

2022, Culture AMP, n = 1 152 346



## Étude auprès des organisations canadiennes sur leur offre d'avantages sociaux inclusifs

2022, Canada, WTW

- 86 %** pensent que la couverture des frais liés au traitement de l'infertilité et à la reproduction est importante
- 64 %** couvrent les médicaments pour le traitement de l'infertilité et pour la reproduction
- 42 %** prévoient d'apporter des changements aux avantages sociaux qui aident à fonder une famille
- 33 %** fournissent du soutien pour les frais d'adoption
- 44 %** envisagent d'ajouter la couverture de l'affirmation de genre
- 39 %** couvrent les médicaments pour l'obésité ou la perte de poids

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Des avantages sociaux plus justes, équitables et inclusifs comme leviers d'attraction d'une main-d'œuvre plus diversifiée

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Bon nombre de régimes d'avantages sociaux conventionnels s'appuient sur un schéma de vie «*t raditionnel*» d'un·e employé·e hétérosexuel·le : mariage, achat de maison, fondation d'une famille, puis retraite. Ainsi, les **avantages en matière de santé, de protection contre les risques** en tous genres et de bien-être **ne correspondent pas toujours à la réalité vécue par une main-d'œuvre diversifiée**. Dans un contexte où la **profession d'ingénieur se diversifie** de plus en plus, les **organisations doivent bonifier leur approche** en la matière.
- À l'heure actuelle, le bien-être au travail et la parentalité sont au centre des priorités pour les employé·e·s, mais avec l'arrivée progressive des nouvelles générations d'ingénieur·e·s, les priorités des employé·e·s seront amenées à évoluer continuellement. Les **organisations devront continuer à prendre en compte les préoccupations des employé·e·s** en leur **proposant une offre d'avantages plus inclusifs**.
- **Le soutien des projets personnels des employé·e·s** grâce à l'intégration **d'avantages sociaux plus inclusifs** par les **organisations** est un élément **essentiel pour augmenter l'attractivité et la rétention** et **accroître la diversité du secteur du génie**. Cette transformation des avantages sociaux permettra de répondre aux priorités d'un éventail plus large de personnes, notamment celles issues de la diversité et les nouvelles générations.

## Cas inspirant

# / OSEDEA

### Un programme d'avantages sociaux conçu pour tous et toutes : «*Un + pour la famille*»

*Osedeo est une organisation informatique de près de 70 employé·e·s qui conçoit des applications, des solutions liées à l'intelligence artificielle ainsi que des logiciels. Depuis près d'une dizaine d'années, Osedeo a eu à cœur de bâtir une culture d'inclusion et de diversité qui se reflète jusque dans ses politiques et avantages sociaux.*

*Depuis près d'un an, Osedeo a mis en œuvre un programme qui tient compte des différentes réalités de ses employé·e·s, notamment de ceux et celles qui s'identifient à la communauté 2ELGBTQIA+. En effet, les employé·e·s ayant pour projet de fonder une famille bénéficient des avantages sociaux suivants : une couverture des frais de fertilité à 80 % jusqu'à 20 000 \$, une couverture à 80 % des frais d'adoption locale ou internationale et la bonification du plan parental de 12 semaines payées à temps complet.*

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# Les coûts liés aux enjeux de santé mentale en milieu de travail sont conséquents et paralysent les organisations

La **santé mentale suscite une attention accrue** dans la société, notamment en raison de la pandémie, mais également de l'instabilité du contexte social et économique actuel. C'est pourquoi un **nombre croissant d'organisations ont réalisé des progrès significatifs en la matière de santé mentale** afin de promouvoir la santé mentale et prévenir la détresse psychologique chez les employé·e·s.

- Les coûts liés aux problèmes de santé mentale en milieu de travail au Canada sont conséquents en termes de ressources humaines comme sous l'angle financier.
  - Ces coûts sont faramineux, notamment pour les organisations puisque les études montrent que 30 employé·e·s sur 1 000 s'absentent chaque semaine pour des raisons de santé.
- Pour contourner les enjeux financiers et ceux de ressources humaines générés par les problèmes de santé mentale liés au travail, les organisations déploient des solutions pour favoriser la santé mentale et lutter contre la stigmatisation en milieu de travail.

## Principales conséquences des enjeux liés à la santé mentale en milieu de travail

*Deloitte, 2019*

- 50 G\$** de dollars de **coût** économique **annuel** au Canada
- 6 G\$** de **coûts indirects annuels** liés à la **perte de productivité** attribuable à l'**absentéisme** causé par la santé mentale en dollars canadiens
- 500 000** personnes ne sont **pas en mesure de travailler** en raison de problèmes de santé mentale chaque semaine
- 46 %** des employé·e·s canadien·ne·s affirment que les problèmes de santé mentale ont été l'un de leurs **plus grands défis au travail** depuis le début de la pandémie
- 30 à 40 %** des cas **d'invalidité de courte durée** (ICD) sont causés par des problèmes de santé mentale et de 30 % des cas d'invalidité de longue durée (ILD) au Canada

## Leviers à disposition des organisations pour favoriser la santé mentale en milieu de travail

*2021, Harvard Business Review*



Instauration et **promotion d'une culture** de la santé et du bien-être (ex. : espaces de relaxation et de bien-être, pauses santé, groupes de discussion, etc.)



**Formations et outillage** des gestionnaires pour prévenir et identifier les enjeux liés à la santé mentale dans leurs équipes



Programmes d'**aide et soutien** aux employés



Assurance pour **soins primaires**

## MODERNISATION DES MODALITÉS DE TRAVAIL

# La santé mentale et le bien-être des employé·e·s préoccupent les organisations canadiennes

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Une **multitude d'éléments** peuvent exposer les personnes à des enjeux de santé mentale. Le **secteur du génie n'échappe pas à cette réalité** alors que la profession d'ingénieur est exigeante, demande une rigueur et impose par momenta une pression sur les professionnel·le·s du secteur. Comme ces pressions peuvent engendrer des répercussions sur la santé mentale des ingénieur·e·, le secteur se doit de les **sensibiliser pour abolir les stéréotypes et créer une culture de confiance** où ils et elles peuvent ouvertement parler de leurs enjeux de santé mentale sans craindre de répercussions.
- Cette sensibilisation des professionnel·le·s passe par des **investissements en santé mentale par les organisations**, notamment celles en génie. Cela va permettre de mettre en œuvre des actions qui vont contribuer à un milieu de travail psychologiquement sain, notamment à travers des **formations, des prestations de soins, des processus pour les absences et retours**, etc. Toutefois, la clé de cette transformation est qu'elle soit **appuyée par la direction** et que des efforts concrets soient déployés pour impliquer toute l'organisation.

## Cas inspirant

### Quatre piliers majeurs d'une initiative œuvrant pour la santé mentale

*En septembre 2010, Bell a lancé une initiative constituant l'engagement le plus important jamais pris par une organisation envers la santé mentale au Canada. Plus de 139 M\$ ont été versés à des initiatives en santé mentale depuis. Quatre axes sont visés :*

- *lutte contre la stigmatisation : 1 491 774 955 messages de soutien ont été partagés depuis 2011;*
- *soins et accès : 5 M\$ versés en 2020 pour répondre au besoin urgent et croissant de services en santé mentale et d'outils virtuels en raison de la pandémie;*
- *recherche : 2 M\$ ont été annoncés en 2021 pour mettre en place le programme de recherche en santé mentale de Bell Cause pour la cause et de Brain Canada;*
- *leadership en milieu de travail : + de 21 500 employés de Bell, dont 14 500 leaders, ont suivi la formation en santé mentale.*



A photograph of two business professionals, a man and a woman, in a meeting room. The man, on the right, has a beard and glasses, and is pointing upwards with his right hand. The woman, on the left, is looking towards the man. They are standing in front of a large board covered with sticky notes. The background is a bright, modern office space with large windows.

## Révision de l'approche de gestion des talents

*En contexte de pénurie de main-d'œuvre, les organisations redoublent d'efforts dans l'attraction de talents afin de recruter, mais elles rencontrent souvent des défis liés à la rétention de leurs employé·e·s, notamment ceux et celles issus des groupes sous-représentés.*

*Les organisations dans lesquelles l'ensemble des employé·e·s sont acceptés et valorisés sans égard à leur identité ou à leur parcours et où ils et elles peuvent développer leurs compétences disposent des principaux leviers pour maintenir et faire progresser leurs talents.*

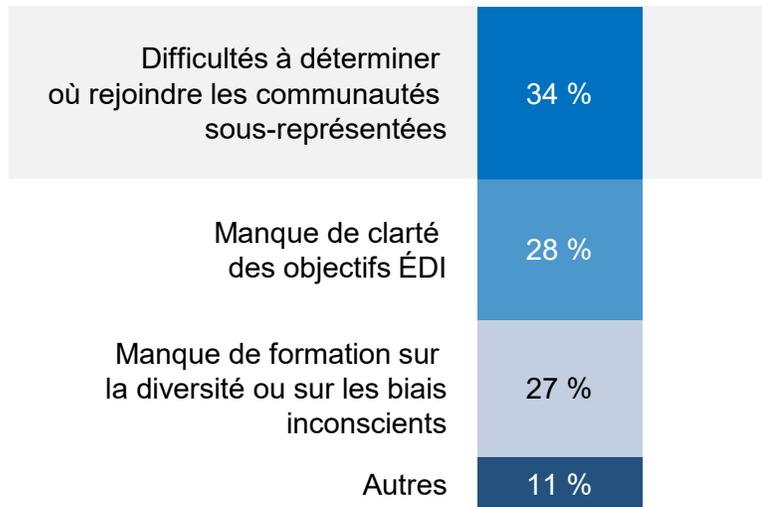
# Face au défi de recrutement des personnes issues de la diversité, les organisations conçoivent de nouvelles pratiques

Les organisations sont confrontées à de nombreux **défis** dans leur recrutement. Malgré ces difficultés, elles ne cessent d'innover pour développer des manières de faire plus **inclusives et ouvertes à la diversité**. Cette ambition se traduit par plusieurs actions concrètes telles que l'utilisation de la **formulation inclusive** dans les descriptions de poste ou encore **l'utilisation d'une équipe de recrutement diversifiée**.

- 1/3 des organisations canadiennes interrogées affirment que la plus grande difficulté dans leur processus de recrutement est de rejoindre les communautés sous-représentées.
- Au Canada, les organisations ont généralement plus de difficulté à attirer, dans leur processus de recrutement, les personnes issues de la diversité, notamment la population autochtone et noire.
- Face à ce défi, les organisations élaborent de nouvelles pratiques de recrutement plus inclusives :
  - Par exemple, elles essaient d'avoir une équipe diversifiée responsable du recrutement pour rejoindre plus facilement toutes les communautés.

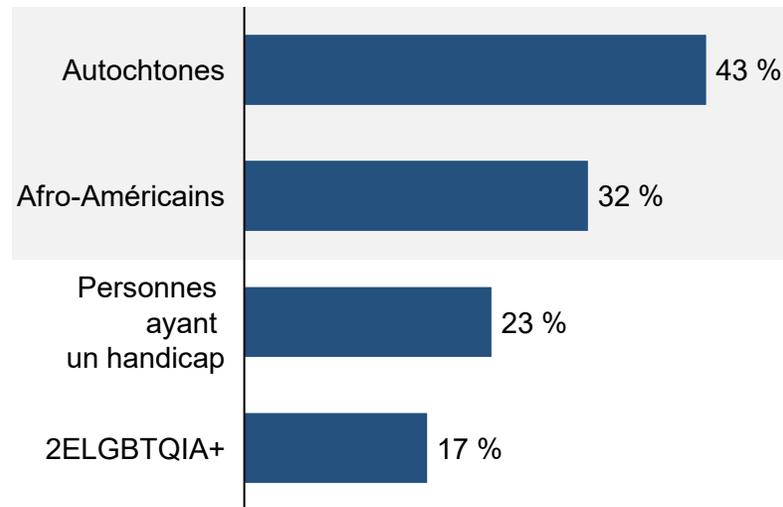
## Obstacles de recrutement en lien avec l'ÉDI

2021, Rapport Hayes, Canada, n = 200



## Ethnies/communautés considérées comme étant plus difficile à recruter

2021, Rapport Hayes, Canada, n = 200



## Pratiques de recrutement ÉDI utilisées

2022, Forbes

1	Dépistage de CV à l'aveugle
2	Présence d'une équipe diversifiée dans l'acquisition de talents
3	Présence d'une formulation inclusive dans les descriptions de poste
5	Partenariats avec des organisations, sites d'emploi et portails spécialisés
6	Recrutement basé sur les données
7	Recrutement basé sur les valeurs

# Les organisations doivent redoubler d'ingéniosité pour attirer et recruter des professionnel-le-s issus de la diversité

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Le **recrutement est considéré** comme la **partie la plus importante de la stratégie ÉDI** par près de la moitié des organisations canadiennes interrogées. Plusieurs **organisations québécoises œuvrant dans le secteur du génie** voient en la **diversité de leur main-d'œuvre une nécessité pour demeurer concurrentielles et innovantes**. Cependant, les recruteurs voient **l'embauche de talents issus de la diversité** comme **à la fois une des plus grandes tendances ainsi qu'un grand défi**. De ce fait, les **organisations, notamment celles en génie**, doivent redoubler d'efforts pour, premièrement, **déterminer quels sont les groupes sous-représentés** qu'ils souhaitent rejoindre en priorité puis, deuxièmement, mettre en œuvre une stratégie visant à **rejoindre ces groupes**.
- En plus de s'inscrire dans une stratégie ÉDI globale, les **approches de recrutement utilisées par les organisations** doivent être **pensées de manière inclusive** afin **d'éliminer les biais** et d'assurer une chance égale à tous. **Des pratiques innovantes de recrutement auprès des groupes sous-représentés** ont d'ailleurs vu le jour (ex. : l'utilisation d'une équipe diversifiée dans le processus de recrutement, dépistage de CV à l'aveugle, formulation inclusive dans les descriptions d'offre d'emploi, etc.).

## Cas inspirant



### Le recrutement de talents issus de la diversité grâce à des partenariats avec des organisations spécialisées

*General Motors est un constructeur automobile américain de renommée mondiale. Dans sa volonté de devenir l'organisation la plus inclusive au monde, l'organisation cherche à créer une culture et une équipe qui reflète le monde. C'est pourquoi GM recrute des talents issus de la diversité à l'aide de partenariats avec des organisations telles que Women of Color in Technology, Disability:IN, la National Society of Black Engineers et la Society of Hispanic Professional Engineers.*

*Parallèlement et en partenariat avec la Society of Women Engineers et iRelaunch, GM a mis en place des initiatives innovantes d'embauche pour attirer les talents féminins en réinsertion professionnelle à la suite de leurs congés de maternité.*

## RÉVISION DE L'APPROCHE DE GESTION DES TALENTS

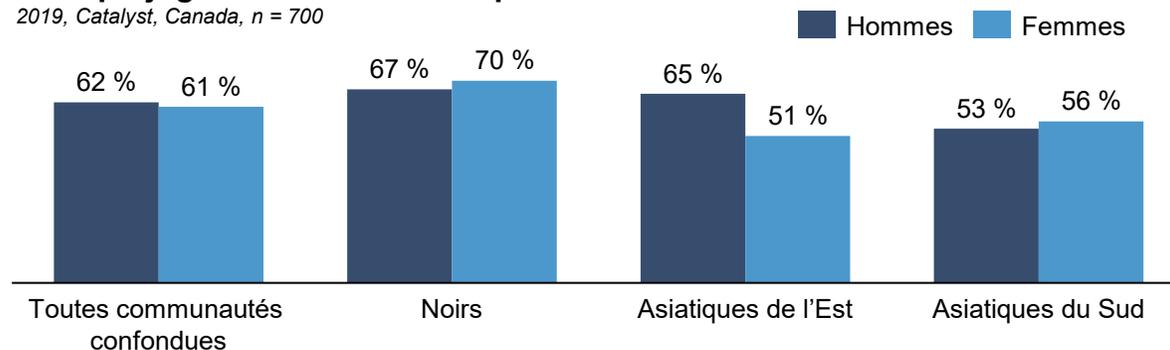
# Les organisations font face à des défis de rétention des employé·e·s issus de la diversité, souvent en raison d'enjeux liés à l'inclusion

En contexte de pénurie de main-d'œuvre, les **organisations mettent beaucoup d'efforts sur le recrutement**, allant jusqu'à **oublier les moyens de rétention** qui passent par les **sentiments d'engagement et d'inclusion**. C'est, dans la plupart des cas, ce qui explique les départs des employé·e·s issus de la diversité alors que les leviers pour contrer ces départs sont à la portée des organisations.

- Les personnes issues de la diversité ont généralement une plus forte propension à être confrontées à la **taxe émotionnelle au travail**, c'est-à-dire l'accumulation des émotions liées au fait d'être sur ses gardes pour se protéger des préjugés et de se sentir différent·e au travail.
- À cet effet, entre 51 % et 70 % des professionnel·le·s noirs et asiatiques du Sud et de l'Est se disent très attentifs aux préjugés, lesquels découlent d'une culture pas assez inclusive et augmentent le risque de démission.
  - La taxe émotionnelle est donc liée au problème de rétention essentiellement chez les employé·e·s issus de la diversité.
- Le manque d'inclusion résultant de préjugés et de discriminations est l'une des principales raisons du départ des employé·e·s issus de la diversité :
  - les femmes, les minorités ethniques et les professionnel·le·s appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ sont plus à même de quitter leur emploi en raison d'un manque d'inclusion.
  - En plus d'influer le recrutement des organisations, les biais inconscients touchent la manière dont les minorités sont traitées au quotidien :
    - 54 % des Canadiens et Canadiennes noirs se disent être la cible de discrimination continue; de ce nombre, 40 % affirment que cette discrimination se produit au travail.

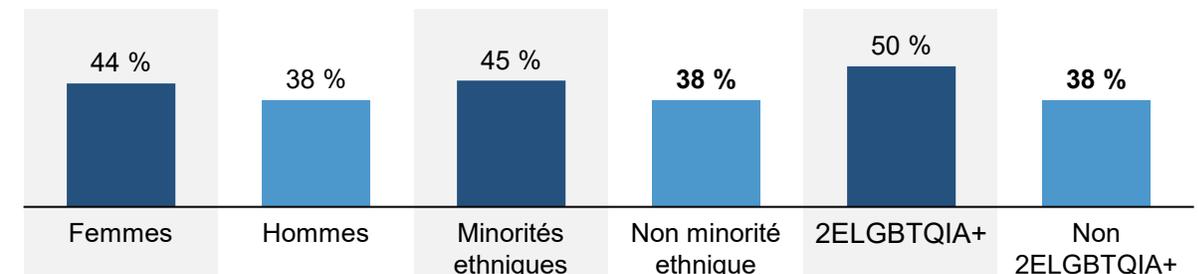
## Personnes étant « sur leurs gardes » afin de se prémunir contre les biais/préjugés raciaux ou ethniques

2019, Catalyst, Canada, n = 700



## Professionnel·le·s ayant choisi de ne pas poursuivre ou accepter un emploi en raison du manque d'inclusion

2020, McKinsey, n = 2 030



## RÉVISION DE L'APPROCHE DE GESTION DES TALENTS

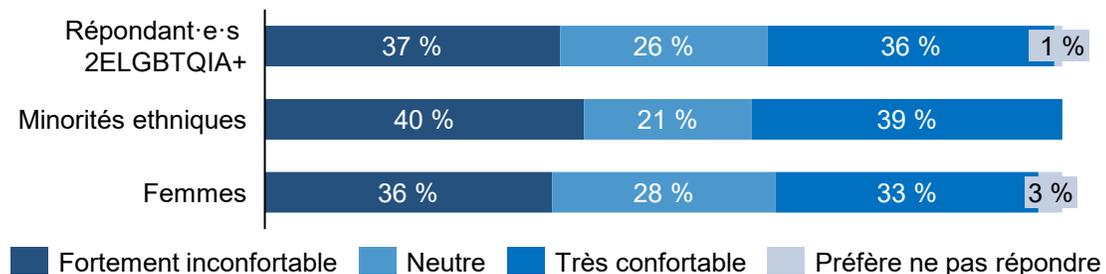
# La rétention des employé·e·s issus de la diversité reste un défi pour les organisations; des leviers existent tout de même

Les employé·e·s issus des **groupes sous-représentés ne sont pas toujours à l'aise avec le fait d'être authentiques** ou de discuter de leur identité sur leurs lieux de travail. Cela **entrave leur inclusion au sein de l'organisation et constitue l'une des principales raisons de leur départ.**

- Les employé·e·s issus de la diversité sont plus susceptibles de déclarer qu'ils et elles se sont sentis mal à l'aise de discuter de sujets liés à leur identité au travail :
  - 37 % des répondant·e·s 2ELGBTQIA+, 40 % des minorités ethniques et 36 % des femmes déclarent avoir vécu une expérience inconfortable en parlant d'une caractéristique liée à leur identité.

## Niveau de confort lors de discussions sur l'identité au travail

McKinsey, 2020



- Les recherches démontrent que se sentir incapable de parler ouvertement ou de partager ses idées avec les membres de l'équipe sans risques de jugement peut entraver l'expérience d'inclusion d'un individu et ses performances.

## Principales raisons expliquant le départ d'employé·e·s issus de la diversité

Principales raisons	Leviers d'action des organisations
<u>Injustices et mauvais traitements</u> (microagressions) donnant aux employé·e·s le sentiment d'être sous-évalués et non reconnus	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestion des biais inconscients</li> <li>– Élimination des préjugés aux différentes étapes du parcours employé·e</li> </ul>
<u>Environnement n'étant pas assez sûr</u> psychologiquement pour permettre aux employé·e· de s'intégrer pleinement	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Formation et sensibilisation des employé·e·s pour en faire des allié·e·s de la diversité</li> </ul>
<u>Valeurs déconnectées</u> : la culture de travail en place ne correspond pas à celle promue	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Création et soutien de GRE (groupes ressources d'employé·e·s) et de réseaux</li> </ul>
<u>Manque de parrainage</u> et de mentorat adaptés aux réalités de chacun et chacune	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conception de mentorat formel : une étude de Heydrick &amp; Struggles révèle que le mentorat est bénéfique, en particulier pour les femmes et les employé·e·s appartenant à des minorités</li> </ul>
<u>Manque d'occasions</u> , de croissance et d'avancement professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Proposition d'avantages améliorés et adaptés aux réalités de chacun et chacune</li> </ul>
<u>Manque de conciliation</u> vie professionnelle/vie privée	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Offre de travail flexible/hybride</li> </ul>

# La mise en place d'initiatives inclusives est un facteur favorable à la rétention de la main-d'œuvre issue de la diversité

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Les **organisations font des efforts pour contrer les départs**, notamment en ce qui a trait à l'intégration, mais **tant qu'elles n'auront pas une culture organisationnelle inclusive, les défis persisteront**. En matière d'ÉDI, les organisations accordent une telle importance à l'attraction que la **rétention des ingénieur·e·s issus de la diversité et l'inclusion des différents groupes sous-représentés est négligée**. Cette réalité explique d'ailleurs pourquoi de nombreux ingénieurs et ingénieures ne se sentent pas pleinement à l'aise au sein de leur organisation. À cet effet, **il ne peut y avoir de diversité sans inclusion**.
- La littérature semble démontrer que les **problèmes de rétention** peuvent être en partie **résolus grâce à une approche plus globale dans la stratégie ÉDI**, ainsi que par le **renforcement de stratégies de fidélisation et d'engagement des employé·e·s**. Toutefois, cette approche se doit **d'être authentique pour avoir un réel effet sur la rétention** des ingénieur·e·s.
- Les organisations, notamment celles en **génie, sont traditionnellement dominées par des hommes blancs**. Il y a donc un **travail à réaliser pour créer des milieux qui permettent aux ingénieur·e·s issus de la diversité d'être authentiques dans leur milieu de travail**. Les organisations devront mieux **intégrer, engager et retenir** l'ensemble des membres de leur organisation.

## Cas inspirant

### Le développement de groupes ressources employé·e·s comme moteur de l'inclusion

*La diversité et l'inclusion font partie des valeurs de CAE et constituent une priorité stratégique de l'organisation. C'est pourquoi elle a mis en œuvre différents réseaux et groupes ressources pour permettre à ses employé·e·s de bien s'intégrer.*

*À la suite d'une consultation sous la forme d'un sondage auprès des employé·e·s, CAE a mis en œuvre sept groupes ressources employé·e·s mondiaux, notamment pour les employé·e·s et parents d'enfants ayant des besoins spéciaux (handicap, neurodivergence, etc.), pour la communauté 2ELGBTQIA+, pour les femmes en technologie, pour les professionnel·le·s appartenant à la communauté noire, pour les vétérans et enfin pour la communauté autochtone.*



## RÉVISION DE L'APPROCHE DE GESTION DES TALENTS

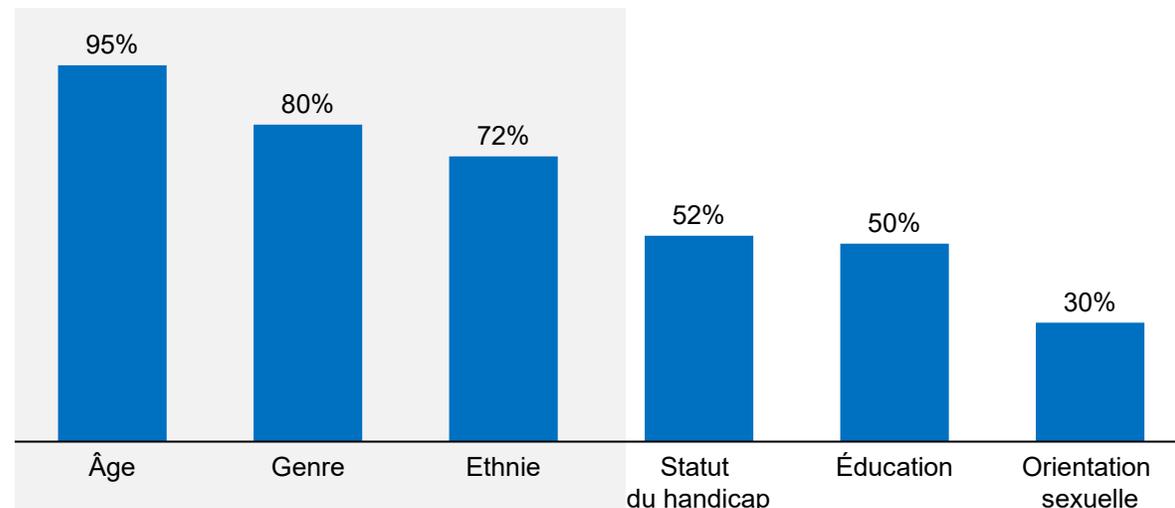
# Les organisations tendent à utiliser la mesure et l'analyse de données pour améliorer leurs stratégies ÉDI

La **récolte de données est essentielle** pour déterminer le portrait ÉDI de l'organisation et pour mesurer l'impact des initiatives ÉDI. Cette récolte peut se faire au moyen de **sondages d'autodéclaration** ou encore d'entrevues; l'objectif est de collecter des données **quantitatives**. Pour tirer profit de celles-ci, les organisations doivent **adapter leurs initiatives à leur réalité** et s'assurer de **mesurer leurs avancées régulièrement**.

- Les organisations semblent principalement récolter leurs données ÉDI à partir de sondages d'autodéclaration, d'entrevues individuelles ou de groupes de discussion.
  - Certaines d'entre elles réalisent les sondages d'autodéclaration à l'embauche, d'autres de manière annuelle. La bonne pratique semble d'intégrer le sondage à un processus existant pour limiter le changement pour les employé·e·s.
- Les données quantitatives apportent de nombreux bénéfices puisqu'elles permettent de déterminer les objectifs des organisations et d'adapter leurs actions en fonction de leurs besoins.
- Il n'existe pas d'approche standardisée pour la collecte de données, mais certains facteurs clés de succès simplifient la collecte de données.

## Questions les plus fréquentes posées dans les sondages d'autodéclaration

2022, Culture AMP, n = 278



## Facteurs clés de succès pour la collecte de données

Rights Colab, 2022

1	Ajouter un indicateur de performance ÉDI pour les gestionnaires
2	Inclure des objectifs mesurables et précis (ex. : objectifs de recrutement)
3	Prévoir une mesure pour les groupes marginalisés, leur poste et leurs responsabilités
4	Inclure une mesure concrète au sein de l'organisation contre les biais inconscients

# L'utilisation de données quantitatives permet aux organisations d'implanter des mesures ÉDI adaptées à leurs objectifs

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- La mesure de la diversité et de l'inclusion en organisation vise trois objectifs : le **diagnostic** des zones à risques et des occasions, le **suivi de l'avancement** des initiatives et le **rendement des initiatives**. Parallèlement, les indicateurs de diversité sélectionnés doivent être **adaptés aux différents contextes interne et externe** de l'organisation (le contexte externe faisant référence aux enjeux liés au secteur d'activité du génie) ainsi qu'à ses propres objectifs d'entreprise.
- L'utilisation seule de données quantitatives ne suffit pas; les organisations en génie doivent aussi **implanter un plan d'action arrimé à leur stratégie globale** et soutenu par **des objectifs et des indicateurs de performance concrets**. Cela permettra d'**assurer le suivi** de la politique ÉDI au fil du temps, notamment dans les secteurs comme le génie qui éprouvent des difficultés à attirer et à conserver des membres de groupes historiquement sous-représentés.
- En fin de compte, l'utilisation des données quantitatives constitue un vrai avantage pour analyser les efforts ÉDI **et améliorer les pratiques et processus en continu**. La récolte de données peut se faire de plusieurs façons et à toutes les étapes du parcours employé·e. **L'autodéclaration, les sondages et les groupes de discussion** sont des méthodes très utilisées.

## Cas inspirant

### Un tableau de bord et des indicateurs pour guider l'organisation dans sa performance ÉDI

*Sodexo est un des fournisseurs mondiaux de services de restauration collective. En lien avec les objectifs de développement durable des Nations Unies, Sodexo a créé une approche de diversité et d'inclusion. C'est dans ce contexte que Sodexo Americas a conçu un tableau de bord sur la diversité et l'inclusion, qui est en place depuis 2002.*

*La partie quantitative examine combien de femmes et d'employé·e·s appartenant à des minorités sont embauchés, retenus et promus. La partie qualitative se penche sur des aspects tels que le mentorat et le soutien aux groupes ressources employé·e·s. Le tableau de bord est examiné et publié mensuellement. Il détermine aussi 15 % des primes des cadres supérieurs et entre 10 % et 15 % des primes des cadres.*



A photograph of a man and a woman in a meeting. The man, on the left, is wearing a brown jacket and has his hands clasped, looking towards the woman. The woman, on the right, is wearing a mustard-colored jacket and glasses, looking down with a slight smile. They are in a bright, modern office setting with large windows in the background.

## Transformation de la culture organisationnelle

*L'évolution du profil des talents, des besoins et des mentalités oblige les organisations à revoir leurs façons de faire, mais surtout à repenser les fondements de leur culture organisationnelle afin de tendre vers des modèles à la fois plus inclusifs et diversifiés.*

*C'est dans ce contexte que des modèles de leadership inclusif apparaissent. Ce changement amène les organisations à outiller et à éduquer leur personnel à l'aide de formations sur la diversité et l'inclusion, mais également le reste de leurs parties prenantes en faisant la promotion à l'externe de la diversité.*

## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

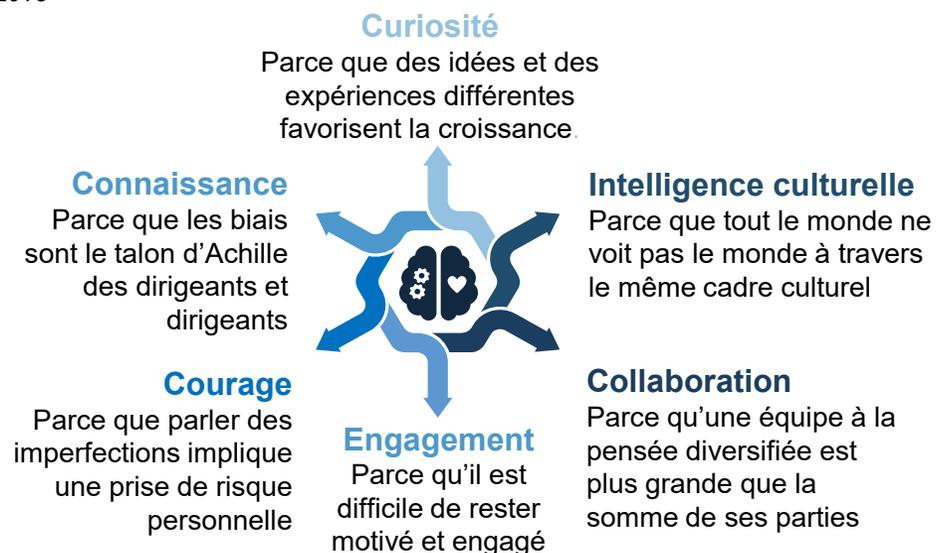
# Un nouveau modèle de leadership, plus inclusif, se développe au sein des organisations

Les règles du jeu et le contexte évoluent, et certains styles de leadership sont désormais moins bien adaptés à la nouvelle réalité. L'adoption de pratiques de **leadership inclusif** est désormais perçue comme **essentielle à l'évolution des organisations** vers des pratiques plus équitables pour tous et toutes.

- Le leadership inclusif est une approche de gestion visant à créer un environnement où l'ensemble des employé·e·s sont valorisés, respectés et entendus afin de favoriser la collaboration et la productivité.
- Les leaders inclusifs se caractérisent par six traits les rendant généralement plus enclins que les autres à créer un climat de confiance et de respect, ce qui favorise la communication ouverte et la collaboration entre les employé·e·s.
- Le leadership inclusif est un facteur favorisant l'émergence d'organisations diversifiées et inclusives.
- Plusieurs bénéfices découlent de cette approche de gestion, notamment celui de permettre la libération du plein potentiel des personnes et la création d'un environnement épanouissant pour tous les talents.

## Six traits qui caractérisent le modèle de leadership inclusif

Deloitte, 2018



## Principaux bénéfices d'un leadership inclusif

Monitask, 2023; Analyses Aviseo Conseil, 2023

### Intelligence collective

- Le leadership inclusif libère l'intelligence collective au sein d'une équipe, ce qui favorise la résolution de problèmes complexes.

### Confiance et engagement

- Le leadership inclusif encourage l'engagement des employé·e·s en leur permettant d'être authentiques et valorisés. Cela peut également conduire à une productivité accrue.

### Innovation et croissance

- Les horizons et les perspectives différenciés contribuent au développement des compétences des employé·e·s et à l'amélioration de la performance de l'organisation.

### Satisfaction et fidélité

- Les employé·e·s qui se sentent valorisés et respectés sont plus susceptibles d'être satisfaits au travail et, par le fait même, plus fidèles envers l'organisation.

## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

# Les hautes directions tendent à se diversifier en termes de genre, mais beaucoup d'efforts restent encore à faire

Le **leadership diversifié** crée généralement davantage d'occasions propices à l'**innovation**, à une **meilleure prise de décision** et à la **collaboration en donnant du sens à l'équipe** dans son ensemble, mais également de façon individuelle à **chaque professionnel-le**. Une évolution de la diversité au sein des directions est également observable dans les organisations. Cependant, **des progrès restent à faire**.

- Il y a eu du progrès au chapitre de la diversité dans les organisations ces dernières années. Cependant, les femmes, en particulier celles de couleur, sont encore sous-représentées dans les organisations nord-américaines.
- Seul un gestionnaire sur 4 est une femme et une sur 20 est une femme de couleur.

## Représentation du bassin de talents par sexe et ethnicité

333 organisations à travers le Canada et les États-Unis, McKinsey, 2022, n = 40 000

	Débutant	Gestionnaire	Directrice	VP	VP confirmé	Haute direction
2021 Hommes blancs	33 %	41 %	47 %	54 %	58 %	61 %
2021 Hommes de couleur	19 %	19 %	16 %	14 %	13 %	13 %
2021 Femmes blanches	29 %	27 %	26 %	24 %	23 %	21 %
2021 Femmes de couleur	19 %	14 %	10 %	8 %	6 %	5 %
2021 <b>Total femmes</b>	<b>▲ 48 %</b>	<b>▲ 40 %</b>	<b>▲ 36 %</b>	<b>▲ 32 %</b>	<b>▲ 28 %</b>	<b>▲ 26 %</b>
Vs.						
2017 <b>Total femmes</b>	<b>47 %</b>	<b>37 %</b>	<b>33 %</b>	<b>29 %</b>	<b>21 %</b>	<b>20 %</b>

- La mise en place d'équipes de direction diversifiées permet d'offrir des occasions plus égales dans les organisations, ainsi que de meilleurs services à la clientèle.
- La littérature démontre que les organisations du quartile supérieur quant à la diversité des genres dans les équipes de direction sont 25 % plus susceptibles que les organisations du quatrième quartile d'avoir une rentabilité supérieure à la moyenne.

## Principaux avantages d'une direction diversifiée

2021, Forbes

### Décisions innovantes et inclusives

- L'intelligence collective est essentielle à la prise de décision, et une équipe de direction diversifiée apporte un croisement de perspectives issues d'expériences diverses.

### Profondeur et croisement des perspectives

- Le croisement d'expériences et de perspectives accroît la profondeur de points de vue et la capacité à établir des relations avec les employé·e·s et la clientèle.

### Sensibilisation accrue

- Le leadership diversifié augmente la prise de conscience de l'organisation permettant une meilleure capacité à comprendre les besoins des employé·e·s et leur réalité propre.

### Représentation plus authentique

- Une équipe de direction plus diversifiée, si elle est inclusive, a la capacité d'influer la culture organisationnelle et de promouvoir la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion.

### Sentiment de confiance et de sécurité psychologique

- La diversité dans le leadership peut être un catalyseur dans la responsabilisation des équipes et dans le développement des habiletés de celles-ci.

## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

# Le leadership inclusif et les directions diversifiées sont essentiels au succès de la diversité et de l'inclusion dans les organisations

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Le **soutien de l'équipe de direction** est déterminant dans le succès de la mise en place de pratiques ÉDI. Le leadership doit faire en sorte que **le sujet de l'ÉDI soit l'affaire de tous et de toutes**, et non pas juste une priorité uniquement pour les employé·e·s issus de la diversité. Au sein de certaines organisations, la gestion de la diversité constitue même l'une des compétences fondamentales utilisées pour **évaluer la performance des gestionnaires**.
- Le **leadership inclusif montre l'exemple** et permet de **renforcer le sentiment d'appartenance au groupe** en dépit des différences de chacun et de chacun. Il peut s'apparenter à un **réel avantage concurrentiel pour les organisations qui l'appliquent** (ex. : productivité des équipes améliorée, meilleures prises de décision, etc.). En **génie, des équipes de conception et de direction diversifiées** sont plus susceptibles de **produire des solutions innovantes** qui répondront aux besoins d'un éventail plus diversifié de clients et à l'intérêt public général.
- Outre la mise en place d'un leadership inclusif, **l'embauche de leaders issus de la diversité** permet aux employé·e·s de la diversité de sentir que leur **voix est écoutée et représentée** et que les **enjeux qu'ils rencontrent sont considérés** et pris en charge. Plusieurs organisations du **secteur du génie font des efforts en ce sens**, mais il reste du travail à faire pour avoir une **représentation uniforme de la diversité dans l'ensemble des niveaux hiérarchiques** des organisations.

## Cas inspirant

### La parité : un levier de diversification du leadership

*Comptant 30 ans de savoir-faire à son actif, CIMA+, l'une des plus importantes firmes privées de génie-conseil au Canada, a reçu la Certification Parité de La Gouvernance au Féminin (catégorie Bronze).*

*Il s'agit d'une certification qui comprend plus de 75 critères quantitatifs et qualitatifs prenant en compte de multiples facettes de la diversité dans l'avancement de carrière des femmes.*

*Cette certification récompense les efforts de CIMA+ en matière de promotion des femmes dans leur milieu de travail ainsi qu'à tous les niveaux de l'organisation.*



## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

# Les formations relatives à la diversité sont parmi les mesures les plus déployées au sein des organisations

Dans l'optique de créer une culture diversifiée et inclusive, la **formation** semble être un **outil efficace** pour **promouvoir et surtout sensibiliser** les employé·e·s sur ce que signifie l'ÉDI et sur la façon dont elle se retranscrit dans le quotidien. L'un des objectifs de la formation à la diversité sur le lieu de travail consiste à **mettre l'accent sur la valeur de la collaboration** avec des personnes différentes de soi.

- Les formations sur la diversité font partie des mesures incontournables pour les organisations dans l'implantation de pratiques ÉDI.
- Une récente enquête mondiale révèle que 60 % des personnes interrogées ont déclaré que leur organisation proposait une formation liée à l'ÉDI. En moyenne, ces formations étaient généralement accessibles aux employé·e·s de tous les niveaux de l'organisation.

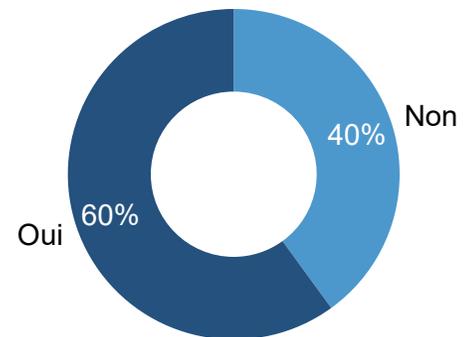
## Principales pratiques ÉDI

2019, Carrefour RH, Québec, n = 710



## Organisations offrant une formation sur l'ÉDI

2022, Culture AMP, « Notre organisation a une politique de formation à l'ÉDI », n = 1 152 346



- Les formations proposées sur une base volontaire ont une incidence plus grande sur l'augmentation de la diversité au sein de l'organisation que celles qui sont obligatoires.
- Les organisations parviennent à mieux accroître la diversité lorsqu'elles formulent leurs efforts de manière plus positive. Les programmes les plus efficaces suscitent l'engagement et augmentent les contacts entre les différents groupes.

## Incidence des formations sur l'augmentation de la diversité en organisation : % d'évolution sur cinq ans de la représentation des cadres

2016, Harvard Business Review, n = 829, en %

	Personnes blanches		Personnes noires		Personnes hispaniques		Personnes asiatiques	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Formations volontaires			+13,3		+9,1		+9,3	+12,6
Formations obligatoires				-9,2			-4,5	-5,4
Formations croisées*	-1,4	+3,0	+2,7	+3,0	-3,9		+6,5	+4,1

Incidence négative

Incidence positive

Incidence très positive

GSR\* : Groupes sous-représentés

Formation croisée\* : Méthode d'apprentissage qui consiste à faire connaître aux participants le travail, les rôles et les responsabilités de leurs collègues.

Sources : Carrefour RH, 2019; Ceridian, 2022; Culture AMP Workplace DEI Report, 2022; Harvard Business Review, 2019; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

# Les formations sur la diversité sont très prisées au sein des organisations, mais elles ne se suffisent pas à elles seules

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Les organisations du **secteur du génie ne doivent pas sous-évaluer le travail d'éducation et de sensibilisation à faire** sur la diversité et l'inclusion, notamment sur les différences culturelles, la discrimination, le harcèlement, les biais inconscients, la culture inclusive, etc. Ce changement ne doit pas être pris à la légère; les **organisations doivent faire adhérer leurs employé·e·s à l'ÉDI conformément aux particularités de leur organisation**. Les **diverses formations** sur la diversité et l'inclusion sont alors des **moyens de progressivement sensibiliser** les employé·e·s aux enjeux.
- Pour optimiser le retentissement des formations, les organisations doivent **proposer régulièrement et sur une base volontaire des formations** qui veillent à ne pas stigmatiser ou mettre mal à l'aise les employé·e·s. La ligne est mince entre la formation et le renforcement de préjugés répandus (*effet boomerang*) sur les communautés sous-représentées. Pour cette raison, les organisations du secteur du génie doivent **adapter leurs formations en fonction de leur culture** et des **différentes caractéristiques de leur main-d'œuvre** (ex. : géographie, profil, etc.).
- Bien que les **formations soient déterminantes**, elles ne sont **pas une finalité**, et le seul ajout de formations est insuffisant et incomplet. Le secteur du génie doit s'assurer de **combinaison des formations avec d'autres actions** qui s'inscrivent dans une **stratégie globale de l'organisation** et qui seront ancrées sur le long terme.

## Cas inspirant

### Une offre de formations pour tous les aspects liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

*EqualEngineers, une société britannique de services-conseils aux organisations, met en relation des organisations avec des talents issus de la diversité en génie et en technologie. L'organisation propose une série de cours conçus pour doter les ingénieur·e·s de compétences et connaissances nécessaires à l'amélioration de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations.*

*Les formations fournissent des outils et le vocabulaire nécessaire pour réduire les préjugés inconscients, améliorer les compétences en communication inclusive et souligner l'importance de la diversité au sein du secteur du génie.*

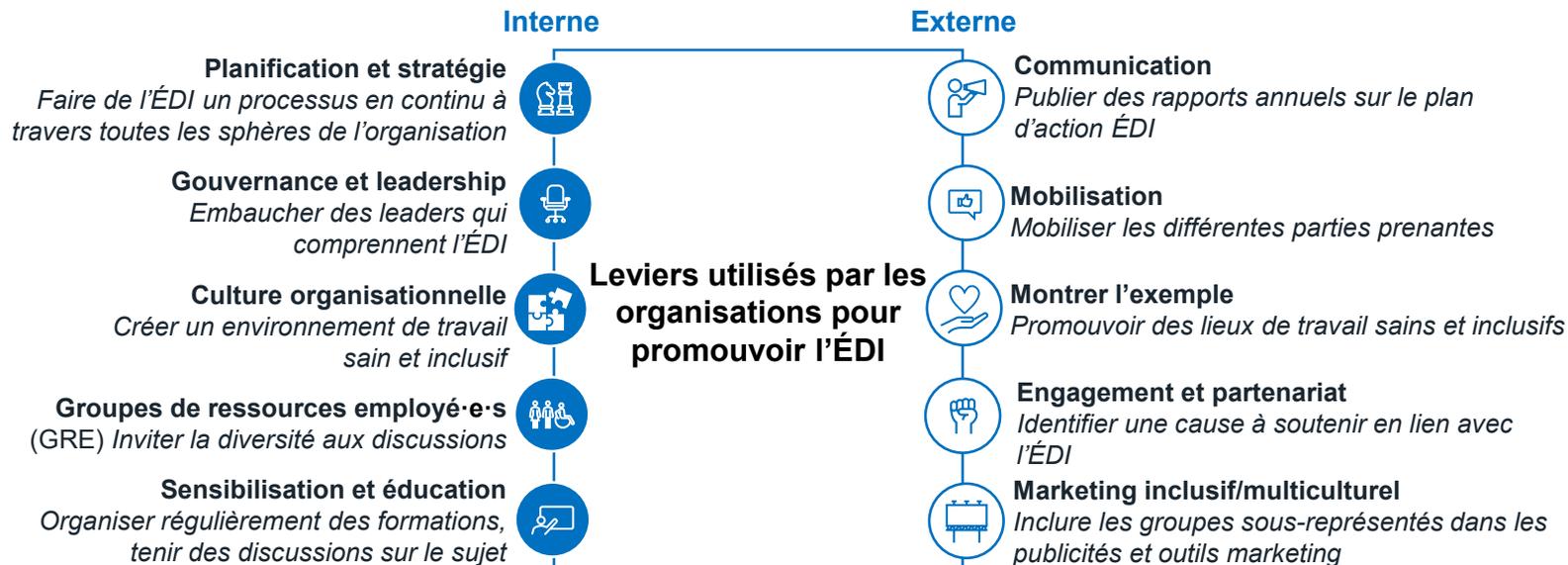
*Enfin, EqualEngineers a récemment développé une plateforme de formation en ligne pour étendre la portée de son offre : EqualEngineers Academy.*



## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

# Les organisations sont de plus en plus amenées à promouvoir la diversité et l'inclusion auprès de leurs parties prenantes

La façon dont une organisation **communique avec ses parties prenantes** internes et externes peut grandement **influer la perception de l'efficacité de sa culture dans la promotion de l'ÉDI**. En effet, si les communications sur l'ÉDI à l'**interne sont essentielles à la création d'une culture inclusive**, les **communications externes ont une incidence sur l'image de marque** de l'organisation et la satisfaction de ses clients.



## Les cinq principaux bénéfices escomptés



## Faits saillants

Pourquoi la promotion de la diversité et l'inclusion est-elle importante pour les organisations?

**68 %**

des employé·e·s envisageraient de quitter leur emploi actuel pour travailler pour une organisation ayant un point de vue plus fort sur les questions sociales qui les rejoignent le plus

**75 %**

des employé·e·s estiment que les organisations devraient prendre position sur les enjeux sociétaux

**83 %**

des milléniaux sont plus activement engagés au travail lorsqu'ils et elles pensent que leur organisation soutient la diversité et l'inclusivité

**70 %**

des clients de la génération Z sont plus susceptibles de faire confiance aux marques qui promeuvent la diversité dans leurs publicités

## TRANSFORMATION DE LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

# La promotion des principes liés à la diversité et à l'inclusion perçue comme levier de communication pour les organisations

## Constats clés à retenir pour le secteur du génie :

- Les organisations utilisent **plusieurs leviers pour faire la promotion de l'ÉDI** et communiquer sur leurs intentions et engagements à l'interne comme à l'externe. Les organisations du secteur du génie doivent toutefois **s'assurer que leurs communications, internes et externes, sont cohérentes avec la réalité organisationnelle et la culture organisationnelle**. De plus, la prise en compte de la perception externe est un intrant aux initiatives et aux communications de certaines organisations.
- Les organisations du secteur du **génie qui semblent avoir du succès dans la promotion** de leurs initiatives sont celles qui se **concentrent sur des sujets précis et pertinents à leur réalité** afin de **maximiser l'impact de leurs actions**. Les attentes à l'égard des organisations évoluent; préconiser un nombre limité de sujets semble être l'approche qui fonctionne le mieux.
- Parallèlement, il existe **plusieurs incitatifs qui encouragent les organisations**, y compris celles en génie, à **promouvoir la diversité, du moins à l'interne**. En effet, d'un point de vue juridique, plusieurs **lois et règlements au Canada** obligent les employeurs à prévenir la discrimination et à promouvoir la diversité. D'autres **incitatifs démographiques, sociétaux et d'affaires** expliquent aussi la volonté des organisations à faire la promotion de l'ÉDI.

## Cas inspirant

### Une promotion de la diversité interne et externe au moyen de la justice raciale

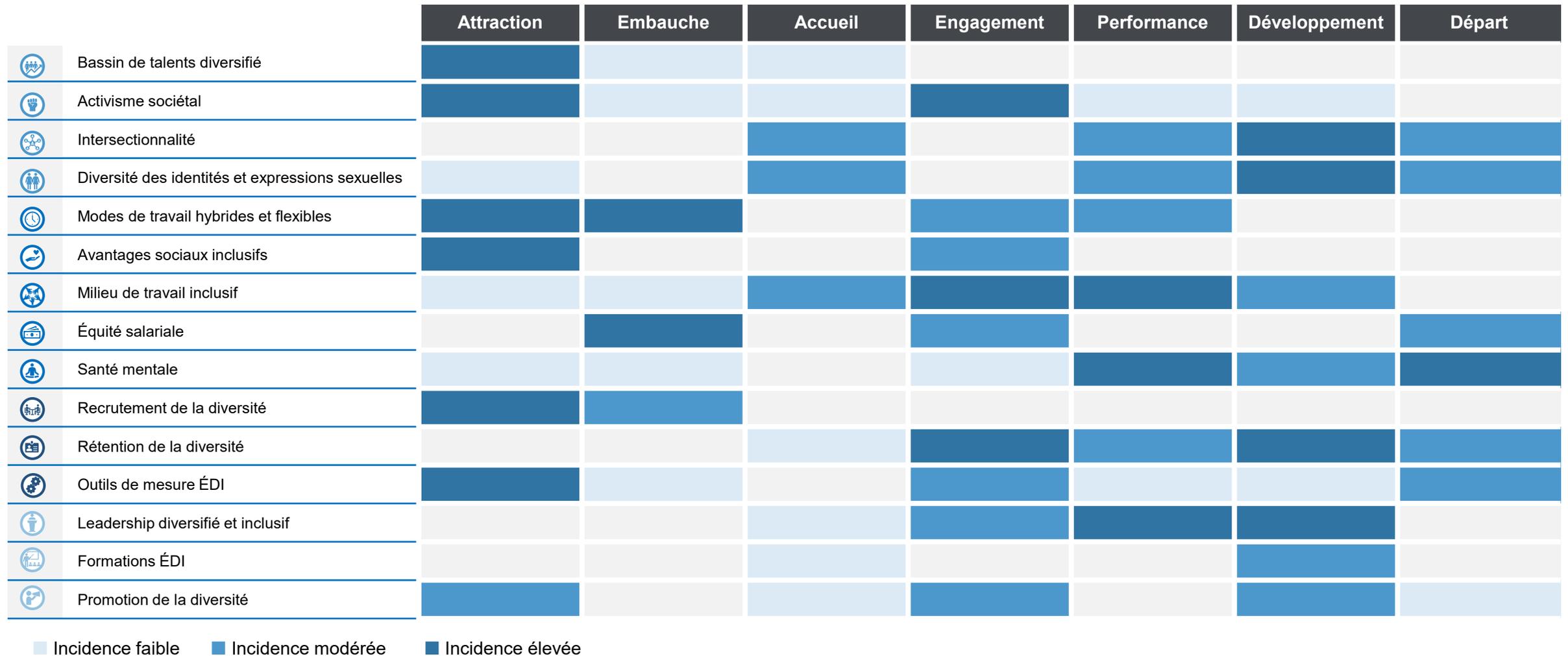
Ces dernières années, IBM, une multinationale des technologies, s'est illustrée par un bilan exceptionnel en matière de diversité (ex. : camps EXITE pour les jeunes filles dans le monde, groupes de travail pour les minorités, leadership diversifié, etc.).

En effet, IBM a créé un nouveau modèle d'éducation publique, les écoles P-TECH, qui permettent aux étudiantes et étudiants issus de milieux moins favorisés de recevoir un diplôme d'études secondaires et un diplôme d'associé·e dans une discipline STIM sans frais. En 2020, l'entreprise s'est engagée à embaucher 1 000 stagiaires rémunérés des écoles P-TECH.

Parallèlement, IBM s'est également engagée à s'associer à la justice raciale et a pris des mesures concrètes pour la cause, dont la création de Call for Code, une initiative pour que les développeurs·euses utilisent leurs compétences en codage pour lutter contre l'injustice raciale.



# Les tendances influençant l'adoption de l'ÉDI en organisation influent sur l'ensemble du parcours employé-e à différents degrés





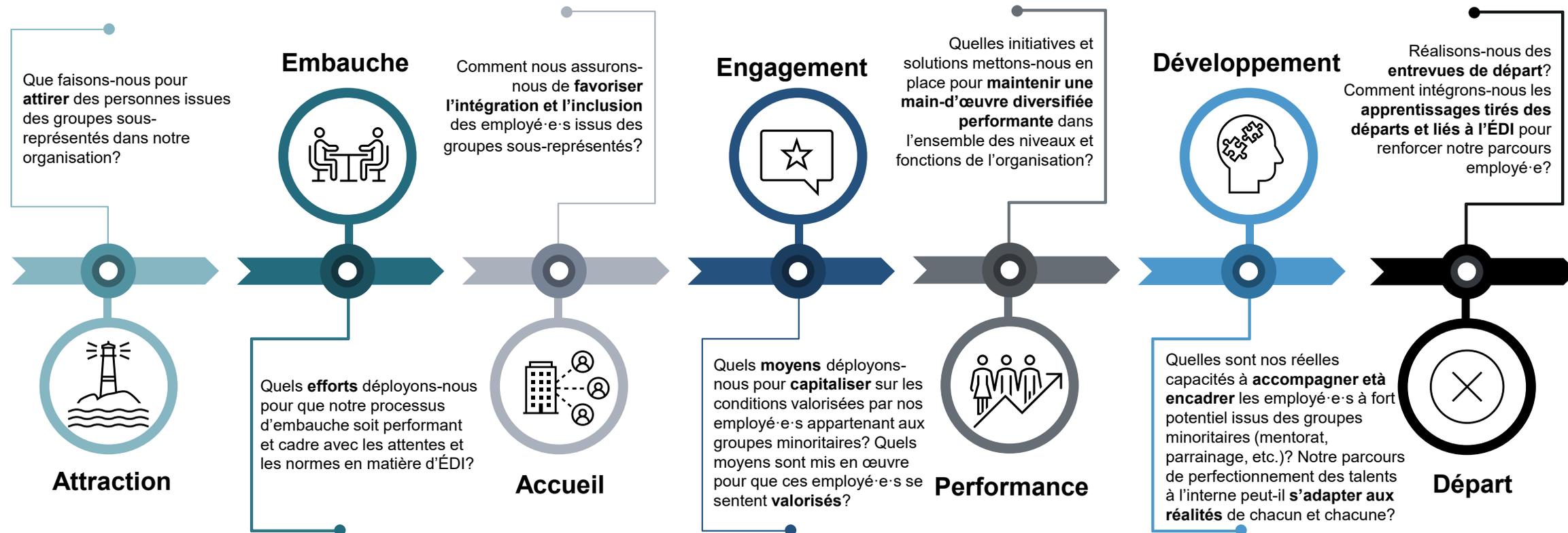
# Suivi des sections

Lexique et méthodologie

Principales tendances influant l'adoption des pratiques ÉDI en organisation

**Incidence des pratiques ÉDI sur le parcours employé·e**

# Cadre d'analyse – L'inclusion des pratiques ÉDI tout au long parcours de l'expérience employé·e



# L'élargissement du bassin de talents est essentiel pour attirer des professionnel·le·s issus de la diversité

## Attraction

Que faisons-nous pour attirer des personnes issues des groupes sous-représentés dans notre organisation?



Principaux enjeux		Exemples de bonnes pratiques		Points de vigilance	
<b>Difficultés d'accès à un bassin de candidatures diversifié</b>	La plupart des organisations qui souhaitent obtenir une main-d'œuvre plus diversifiée ne savent pas comment y parvenir en raison de la faible diversité dans les candidatures qu'elles reçoivent.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Étendre l'affichage</b> des offres d'emploi à des <b>sites spécialisés</b> pour les <b>groupes sous-représentés</b>.</li> <li>– <b>Rédiger les offres d'emploi</b> avec un <b>groupe hétérogène d'individus</b> pour assembler une <b>variété de points de vue</b>.</li> <li>– Formuler les <b>descriptions de poste de manière inclusive et non genrée</b>.</li> <li>– S'assurer de la <b>représentation visuelle</b> des <b>personnes issues de groupes sous-représentés</b> dans les <b>communications</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Ne pas faire l'identification</b> et la <b>priorisation de groupes sous-représentés</b> que l'organisation souhaite attirer aux <b>dépens des autres candidats et candidates</b>.</li> </ul>		
<b>Formation insuffisante des ressources humaines aux différentes réalités culturelles</b>	Dans de nombreux cas, la formation des ressources humaines responsables de l'attraction de candidats et de candidates apparaît limitée pour répondre à certaines questions de ceux et celles qui sont issus de groupes sous-représentés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Outiller les RH</b> afin qu'elles soient en mesure de répondre aux questions et demandes spécifiques des groupes sous-représentés.</li> <li>– Constituer des <b>équipes de recrutement</b> composées en partie de <b>professionnel·le·s issus de la diversité</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Ne pas négliger la sensibilisation de l'équipe</b> de recrutement concernant les <b>biais inconscients</b>.</li> </ul>		
<b>Complexité de mesurer les retombées des initiatives ÉDI mises en œuvre</b>	La mesure des retombées des initiatives ÉDI demeure un défi pour plusieurs organisations, car elles n'établissent pas d'objectifs ni d'indicateurs de mesure clairs avant d'entamer leur changement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Recueillir des <b>données sur les employé·e·s</b> (ex. : autodéclaration, sondages, etc.).</li> <li>– Définir des <b>objectifs ÉDI clairs et arrimés</b> au contexte et à la stratégie globale de l'organisation.</li> <li>– Implanter des <b>indicateurs en amont</b> des changements et les <b>mesurer fréquemment</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pour s'assurer d'une volonté des <b>employé·e·s</b> de librement <b>parler de leurs identités</b>, les organisations doivent mettre en place un <b>climat de confiance</b>.</li> <li>– Les <b>indicateurs de mesures ÉDI</b> doivent être <b>arrimés avec les objectifs globaux</b> de l'organisation.</li> </ul>		

# Le processus d'embauche se doit d'être inclusif, équitable et standardisé pour l'ensemble des candidats et candidates

## Embauche

Quels efforts déployons-nous pour que notre processus d'embauche soit équitable et conforme à nos normes?



Principaux enjeux	Exemples de bonnes pratiques	Points de vigilance
<p><b>Mise en œuvre et maintien d'un processus d'embauche équitable</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettre en œuvre des <b>tests</b> (ex. : études de cas) <b>avant l'embauche</b>.</li> <li>– Dépister les <b>CV à l'aveugle</b> (recrutement par CV anonyme).</li> <li>– Concevoir des <b>équipes d'acquisition de talents diversifiées</b> tout au long du processus de recrutement.</li> <li>– Évaluer les embauches sur la <b>base des valeurs communes</b> à celles de l'organisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas <b>confiner l'ÉDI à une simple question de recrutement ou de ressources humaines</b> : les organisations ne doivent pas <b>mettre tous leurs efforts dans le recrutement et l'embauche</b>, mais s'en préoccuper également dans la rétention.</li> <li>– Faire preuve de vigilance quant aux <b>biais inconscients</b> des professionnel·le·s participant à <b>l'embauche</b> et tout au long du processus.</li> </ul>
<p><b>Standardisation des processus d'embauche en lien avec l'ÉDI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Former</b> les individus responsables de l'embauche sur <b>les bonnes techniques d'entrevue de candidats et de candidates</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les organisations doivent veiller à ne <b>pas modifier leurs standards de recrutement</b> et à <b>ne pas traiter différemment</b> les candidatures des <b>personnes issues des groupes sous-représentés</b> juste dans le but de les embaucher.</li> </ul>
<p><b>Offre équitable à l'emploi pour tous et toutes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Communiquer clairement aux candidats et aux candidates <b>toutes les occasions disponibles</b> au sein de l'organisation.</li> <li>– Identifier et prioriser en équipe les <b>compétences recherchées et requises en amont des entrevues</b> avec les candidats et candidates.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas <b>limiter le recrutement</b> de la <b>diversité à certains échelons</b> de l'organisation.</li> </ul>

# Le processus d'embauche se doit d'être inclusif, équitable et standardisé pour l'ensemble des candidats et candidates (suite)

## Embauche

Quels efforts déployons-nous pour que notre processus d'embauche soit équitable et conformes à nos normes?



Principaux enjeux		Exemples de bonnes pratiques		Points de vigilance	
<b>Mise en œuvre et maintien de l'équité salariale</b>	D'importants écarts salariaux entre les employé·e·s issus de la diversité et les groupes majoritaires demeurent une réalité dans de nombreuses organisations.	– Définir des <b>échelles de salaires par poste</b> et non par candidat·e.	– <b>Faire un exercice de balisage salarial</b> pour déterminer s'il existe des écarts, et procéder à des <b>ajustements</b> le cas échéant.	– <b>Promouvoir une rémunération équitable</b> pour l'ensemble des employé·e·s.	– Ne pas <b>uniquement faire la promotion d'une rémunération équitable</b> , mais prendre les <b>mesures concrètes pour appliquer l'équité salariale entre les employé·e·s afin d'être en adéquation</b> avec ce qui est promu.
<b>Offre de bénéfices et avantages sociaux inclusifs</b>	Les avantages sociaux inclusifs comprennent les programmes de bien-être, les congés pour aidants naturels, le soutien au changement de sexe, les mesures entourant l'adoption ou encore les questions de fertilité, etc.	– <b>Sonder les employé·e·s</b> sur leurs besoins en termes d'avantages sociaux.	– Offrir des <b>avantages sociaux adaptés aux réalités</b> des employé·e·s.	– Procéder à une <b>évaluation réaliste</b> des <b>possibilités</b> de l'organisation à <b>élargir son offre</b> d'avantages sociaux pour cadrer avec les besoins des employé·e·s.	

# L'intégration et l'inclusion sont des leviers indispensables au succès de l'accueil des nouvelles ressources

## Accueil

– Comment nous assurons-nous de favoriser l'intégration et l'inclusion des employé·e·s issus des groupes sous-représentés?



Principaux enjeux		Exemples de bonnes pratiques	Points de vigilance
<b>Défis d'intégration</b>	Les personnes issues de groupes sous-représentés peuvent rencontrer des défis d'intégration au sein de leur organisation en raison de biais inconscients, de la méconnaissance, du racisme systémique, du manque d'éducation et de l'incompréhension de leurs collègues.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Favoriser une <b>culture organisationnelle inclusive</b>.</li> <li>– <b>Sensibiliser et éduquer les employé·e·s aux différentes réalités des communautés</b> au moyen de divers outils comme des <b>formations</b> sur l'ÉDI, les biais inconscients, la lutte contre le harcèlement, les différences culturelles, etc.</li> <li>– Implanter des processus de <b>reconnaissance et/ou de célébration des événements</b> des différentes communautés culturelles (ex. : mois de la Fierté, mois de l'histoire des Noir·es, Journée internationale des droits des femmes, Nouvel An chinois, etc.)</li> <li>– Mettre en œuvre des processus de <b>couplage entre les personnes issues de la diversité et les professionnel·le·s de longue date</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas négliger l'importance de la <b>transformation de la culture organisationnelle, qui doit se faire à deux niveaux</b>, à savoir de manière <b>systémique</b> (processus) et au niveau <b>comportemental</b> (comportement des professionnel·le·s à tous les niveaux de l'organisation).</li> </ul>
<b>Défis d'inclusion</b>	L'inclusion nécessite d'aller au-delà de l'embauche et de l'accueil de professionnel·le·s issus de la diversité. Des changements structurels visant à créer un milieu de travail adéquat à tous les niveaux sont nécessaires pour favoriser leur inclusion.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Développer un milieu de travail <b>inclusif et sain physiquement, psychologiquement et psychiquement</b> (ex. : salle de ressourcement, salle de sport, avantages liés à la santé mentale, etc.)</li> <li>– Implanter et soutenir financièrement des <b>groupes ressources employé·e·s et autres réseaux</b> afin de favoriser une culture de travail diversifiée et inclusive.</li> <li>– Favoriser l'émergence <b>d'allié·e·s de la diversité</b> au sein de l'organisation, qui favoriseront l'inclusion, la promotion et le soutien des groupes sous-représentés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas négliger le <b>potentiel scepticisme</b> et la <b>peur du changement</b> de certains employé·e·s appartenant à des <b>groupes traditionnellement majoritaires</b>.</li> <li>– Les organisations doivent veiller à ne pas <b>demander aux groupes issus de la diversité de faire comme les groupes traditionnellement majoritaires</b> en leur demandant de s'adapter à la culture et à l'environnement de travail tels qu'ils sont, surtout dans le cas où les environnements ne sont pas inclusifs. Il faut une <b>réelle inclusion des professionnel·le·s issus de la diversité</b>.</li> </ul>

# Cultiver le sentiment d'appartenance à travers le bien-être, la reconnaissance et la valorisation suscitera l'engagement

## Engagement

– *Quels moyens déployons-nous pour capitaliser sur les conditions valorisées par nos employé·e·s appartenant aux groupes minoritaires? Quels moyens sont mis en œuvre pour que ces employé·e·s se sentent valorisés et inclus?*



Principaux enjeux		Exemples de bonnes pratiques		Points de vigilance	
<p><b>Culture d'un sentiment d'appartenance fort chez les employé·e·s appartenant aux groupes sous-représentés</b></p>	<p>La culture d'un sentiment d'appartenance fort est un élément ayant des incidences positives sur l'inclusion, l'engagement et la rétention des employé·e·s. Pour plusieurs raisons, les organisations peuvent éprouver des difficultés à cultiver ce sentiment chez les employé·e·s appartenant aux groupes minoritaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Communiquer au sein de toute l'organisation <b>la stratégie et les objectifs en matière de diversité et d'inclusion</b> ainsi que <b>l'avancement</b> et les <b>réalisations</b> qui en découlent.</li> <li>– Susciter <b>l'adhésion de l'ensemble des membres de l'organisation</b>, allant de la haute direction aux professionnel·le·s dans les postes d'entrée.</li> <li>– Concevoir et mettre en application des processus formels et informels visant à <b>célébrer et à reconnaître individuellement les employé·e·s et leurs réalisations en matière d'ÉDI</b>.</li> <li>– Promouvoir et encourager la <b>participation aux groupes ressources employé·e·s et aux réseaux d'échanges</b> à disposition.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– S'assurer de ne pas créer artificiellement des <b>groupes ressources employé·e·s et réseaux d'échanges</b> non adaptés à la réalité de l'organisation.</li> <li>– Attention aux généralisations : les personnes appartenant à un même groupe sous-représenté peuvent <b>ne pas vivre les mêmes expériences</b> et donc avoir <b>des points de vue divergents</b>.</li> </ul>		
<p><b>Valorisation de la diversité en milieu de travail</b></p>	<p>La valorisation forte de la diversité à l'interne peut permettre aux personnes issues de la diversité de se sentir valorisées pour leur participation en plus de pouvoir être authentiques au sein de leur organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Partager <b>des déclarations et des rapports</b> sur les engagements de l'organisation en matière de diversité et d'inclusion <b>avec les parties prenantes externes</b>.</li> <li>– Organiser régulièrement des <b>événements formels et informels qui valorisent la diversité</b> tels que des webinaires, des séances <i>lunch and learn</i>, des discussions de groupe, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas négliger <b>la participation des gestionnaires et de la haute direction</b> à la <b>valorisation de la diversité</b>; le changement doit venir d'en haut.</li> <li>– Attention aux <b>éventuelles réticences</b> et au <b>scepticisme</b>.</li> </ul>		
<p><b>Offre de modalités de travail flexibles et inclusives</b></p>	<p>Les modalités de travail flexibles et inclusives visent à adapter les horaires, lieux et conditions de travail afin d'améliorer le bien-être des employé·e·s et la conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie privée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mettre en œuvre une <b>culture du travail flexible</b> pour tous les employé·e·s (travail à distance, horaires flexibles, etc.)</li> <li>– <b>Accommoder les employé·e·s</b> ayant des conditions spécifiques dans la mesure du possible (professionnel·le·s ayant un handicap, neurodivergence, parentalité, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le développement de liens et d'une <b>culture organisationnelle inclusive</b> doit être <b>vécue par l'ensemble des employé·e·s</b>, y compris ceux à distance, et <b>non pas se vivre uniquement dans les bureaux</b>.</li> </ul>		

# Offrir des occasions de perfectionnement permettra aux organisations de développer et de fidéliser leurs professionnel·le·s

## Performance et développement

- Quelles initiatives mettons-nous en place pour maintenir une main-d'œuvre diversifiée performante à tous les niveaux de l'organisation?
- Notre parcours de développement des talents à l'interne peut-il s'adapter aux réalités de chacun et de chacune?



## Principaux enjeux

### Occasions de développement professionnel équitables et adaptées aux réalités de chacun et de chacune

La proposition de mentorat et les pairages effectués dans les organisations peuvent ne pas être optimaux pour répondre aux besoins des employé·e·s appartenant à des groupes sous-représentés.

### Diversification des promotions

Dans plusieurs organisations, les employé·e·s issus des groupes sous-représentés déclarent avoir plus de difficultés à obtenir des promotions que les autres.

## Exemples de bonnes pratiques

- Encourager les employé·e·s issus de la diversité à suivre des **stages et des programmes de développement du leadership adaptés**.
- **Offrir du mentorat et du parrainage inclusifs** aux employé·e·s plus novices et à ceux et celles qui appartiennent à des groupes minoritaires.
- Élargir l'**accès à des réseaux professionnels** en adéquation avec les perspectives de développement de carrières des employés.
- Appliquer des mesures spécifiques à la sensibilité culturelle et aux comportements positifs pour **limiter les préjugés dans l'évaluation de la performance**.
- Mettre en place des **critères précis qui serviront de référence** pour l'évaluation de la performance.

## Points de vigilance

- Mentorat et pairage adaptés : le **mentorat n'est pas à l'épreuve des biais inconscients** et de la discrimination.
- S'assurer de la **mise en œuvre d'un modèle de leadership inclusif** en organisation afin que l'ensemble des **professionnel·le·s puissent librement laisser s'épanouir leur potentiel**.
- Il est important **d'offrir des occasions d'avancement à l'interne** pour assurer la rétention des professionnel·le·s.

# Les entretiens de départ sont de précieux outils permettant aux organisations d'appuyer leur stratégie ÉDI

## Départ

– *Tenons-nous des entrevues de départ adéquates? Comment intégrons-nous les apprentissages tirés des départs et liés à l'ÉDI pour renforcer notre parcours employé·e?*



Principaux enjeux		Exemples de bonnes pratiques		Points de vigilance	
<p><b>Récolter les points d'insatisfaction de l'employé·e en matière d'ÉDI en amont de son départ</b></p>	<p>Les entrevues de départ sont l'occasion de récolter des commentaires pour toutes les organisations qui souhaitent améliorer leurs performances, notamment en matière d'ÉDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Développer un <b>questionnaire d'entrevue</b> de départ visant à répertorier les causes du départ et les potentielles zones de frustration des employé·e·s en lien avec l'ÉDI.</li> <li>– Identifier en amont des <b>professionnel·le·s empathiques</b> qui mèneront l'entrevue.</li> <li>– Recueillir et faire remonter les commentaires constructifs de <b>manière anonyme</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne pas <b>négliger l'importance de créer un climat de confiance</b> afin que les <b>professionnel·le·s puissent exprimer librement leurs ressentis et zones de frustration</b>.</li> <li>– Les <b>entrevues de départ</b> sont les <b>derniers souvenirs que les employé·e·s gardent de l'organisation</b>. C'est pourquoi il est essentiel que les organisations <b>s'assurent de mener des entrevues de départ positives et ouvertes</b>, afin que les employé·e·s ne deviennent pas des détracteurs de l'organisation.</li> </ul>		
<p><b>Utiliser les données d'entretiens de départ pour cibler des pistes d'amélioration en matière d'ÉDI afin de retenir les talents</b></p>	<p>L'utilisation des données provenant des entrevues de départ offre de précieux intrants qui permettront aux organisations de mettre en application des initiatives visant à créer de meilleurs environnements de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Analyser les données collectées</b> lors des entrevues de départ ou des sondages pour améliorer les efforts de l'organisation en matière de diversité et d'inclusion.</li> <li>– <b>Comparer les données récoltées</b> aux normes de l'industrie, à ce qui se fait chez les concurrents et aux meilleures pratiques.</li> <li>– <b>Mettre en œuvre des initiatives</b> qui traitent les problèmes révélés dans les entrevues et <b>évaluer leur incidence et leur efficacité</b> sur les objectifs ÉDI (inclusion, engagement, rétention, productivité, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Il est essentiel <b>d'assurer la confidentialité des données récoltées</b>.</li> <li>– Ne pas faire de <b>généralisations pour un groupe d'employé·e·s</b>.</li> <li>– Ne pas utiliser les <b>entretiens de départ</b> comme <b>seule source d'information</b>.</li> <li>– Ne pas <b>attendre le départ</b> d'employé·e·s pour <b>récolter leurs suggestions</b>.</li> </ul>		

+

Résultats du sondage  
auprès des membres de  
l'OIQ



# Suivi des sections

## Introduction

Portrait de la diversité

Expérience en milieu de travail

État de l'ÉDI

Pistes d'action organisationnelles et associatives

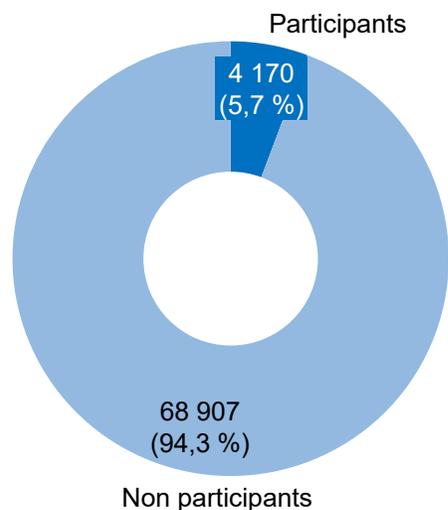
# L'analyse des microdonnées collectées lors du sondage permet des constats granulaires

4 170 des 73 077 membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec sollicités ont répondu au sondage dans son intégralité

- Les ingénieur·e·s représentent 83 % de l'échantillon
- Les candidat·e·s à la profession d'ingénieur (CPI) représentent 17 % de l'échantillon
- Le taux global de participation s'élève à 5,7 %
  - Il s'agit d'un taux suffisant pour dresser des constats et tirer des enseignements de manière granulaire sur les thématiques abordées.

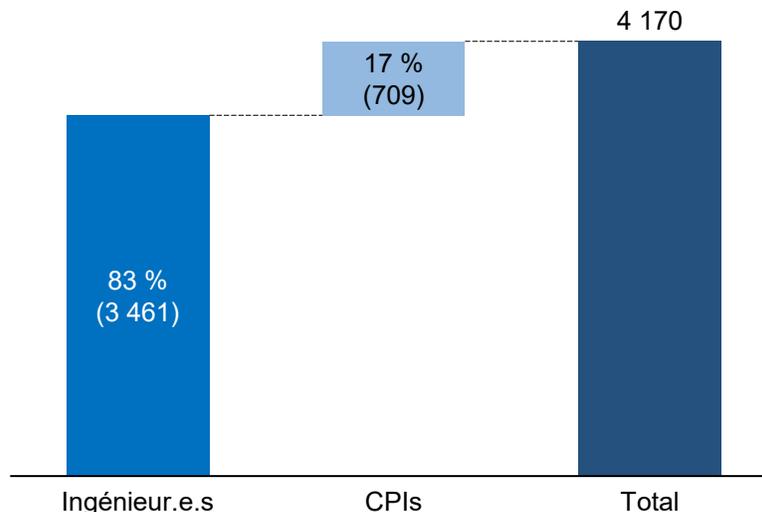
## Répartition des membres sollicités selon leur participation au sondage

Membres de l'Ordre, 2023, en nombre et en pourcentage



## Répartition des répondant·e·s selon la catégorie d'emploi

Membres de l'Ordre, 2023, en nombre et en pourcentage



Les microdonnées désignent un type de données fournissant des informations détaillées sur des unités individuelles au sein d'une population et se caractérisent par leur niveau de détail granulaire.

- Pour cette étude, les informations collectées concernent l'ensemble des membres répondant·e·s de l'Ordre des ingénieurs du Québec.
- Ce niveau de détail permet de mener des analyses approfondies et d'explorer les relations statistiques au niveau individuel :
  - les données ont été soumises dans l'anonymat et la confidentialité afin de protéger la vie privée;
  - les identifiants ont également été supprimés, ce qui garantit que les unités individuelles ne peuvent pas être directement identifiées à partir des données.

# Une identification rigoureuse de la diversité adaptée aux contextes juridique et social du Québec

L'identification des membres de la diversité au sein de l'Ordre des ingénieurs du Québec s'inscrit dans les meilleures pratiques en matière d'ÉDI.

- Les définitions sont extraites des organismes et branches gouvernementales responsables de la protection ou de la revendication des droits des sous-groupes en question.
- Dans le cadre de cette étude, une personne de la diversité est une personne s'auto-identifiant dans l'une ou plusieurs de ces situations :
  - ayant une expérience ou une expression du genre autre qu'homme ou femme;
  - appartenant à un peuple autochtone, inuit ou Métis ou une minorité visible ou ethnique;
  - vivant avec un handicap;
  - ou appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+.

L'identité de genre est l'**expérience intérieure et personnelle** que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou de se situer à un autre point dans le continuum des genres.

## Identité de genre

## Autochtones, minorités visibles et ethniques

Les personnes **autochtones** : les Autochtones sont réputés être les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada.  
 Les **minorités visibles** : les personnes qui ne sont pas de « race » ou de couleur blanche et qui ne sont pas des personnes autochtones.  
 Les **minorités ethniques** : les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont ni des personnes autochtones ni d'une minorité visible.

Une personne en situation de handicap comprend toute personne ayant une déficience **entraînant une incapacité significative et persistante** et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Ceci inclut une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme ou ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante ou dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

## Personnes en situation de handicap

## Communauté 2ELGBTQIA+

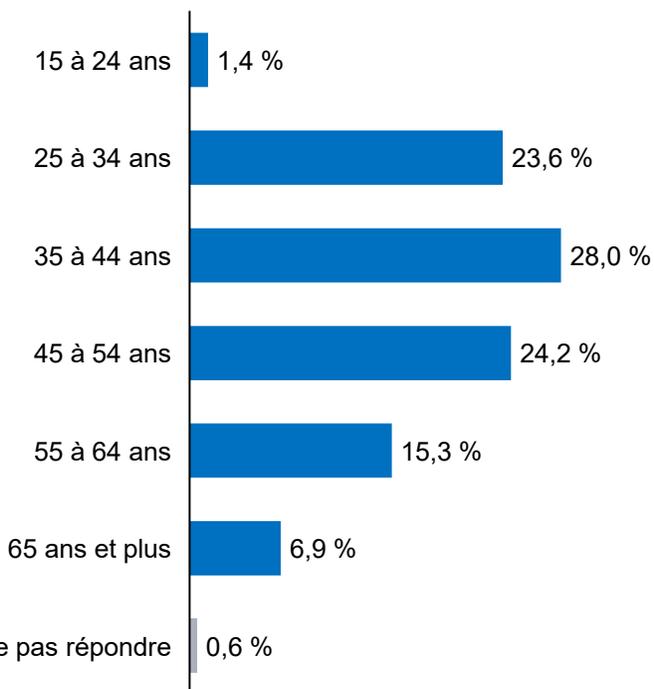
2ELGBTQIA+ est un acronyme qui signifie « deux-esprits, lesbiennes, gais, bisexuel·le·s, transgenres, queers, intersexes, allosexuel·le·s, asexuel·le·s, aromantiques, agenes ».  
 Le signe plus (+) ajouté à la fin indique l'inclusion d'identités non explicitement comprises dans l'acronyme.

# La distribution de groupes d'âge des répondant·e·s présente des différences mineures avec les données de référence

Les moins de 35 ans sont moins nombreux dans l'échantillon sondé (25,0 %) que dans les données de Statistique Canada (34,5 %); il s'agit de la plus grande différence observée. Les répondant·e·s au sondage sont généralement plus âgés que leur groupe de référence.

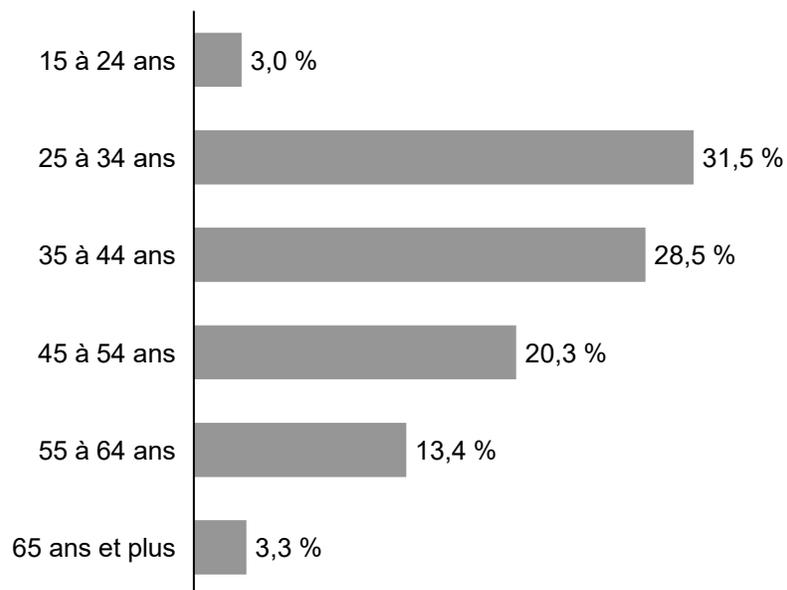
## Répartition des répondant·e·s selon la tranche d'âge

Données du sondage, 2023, en pourcentage



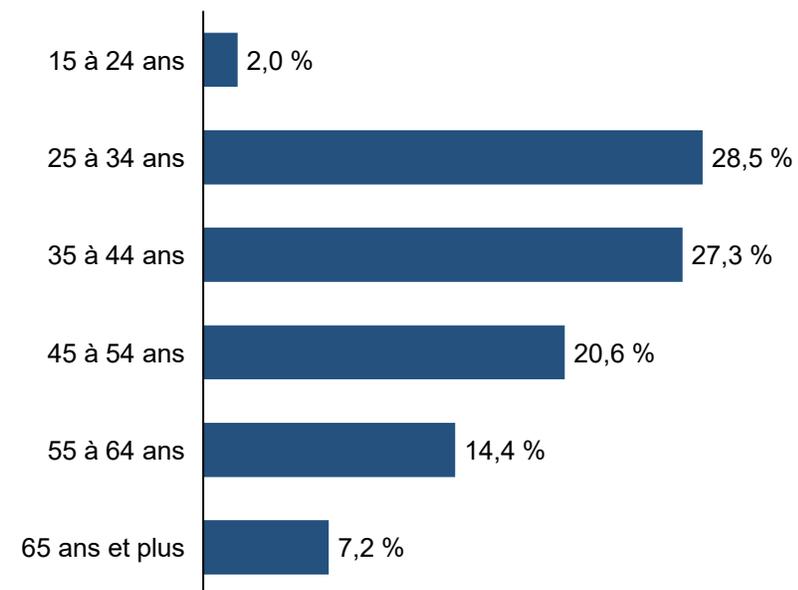
## Répartition des ingénieur·e·s selon la tranche d'âge

Statistique Canada, 2021, en pourcentage



## Répartition des membres selon la tranche d'âge

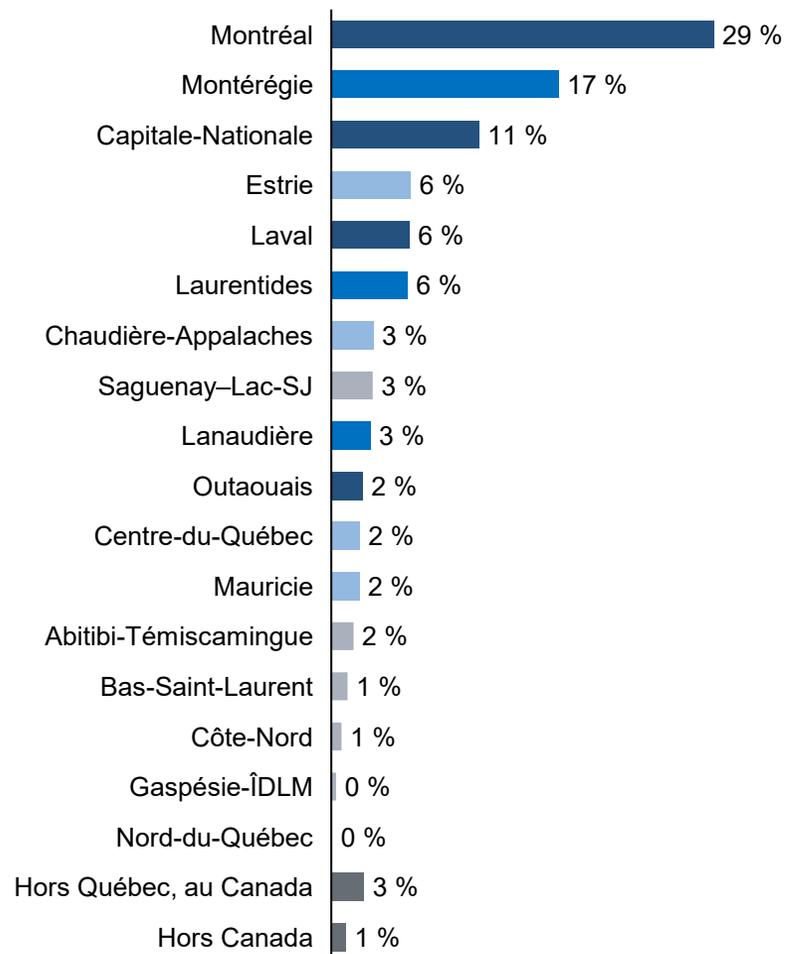
Données de l'Ordre des ingénieurs du Québec, 2023, en pourcentage



# La répartition régionale des répondant-e-s se rapproche des données de référence

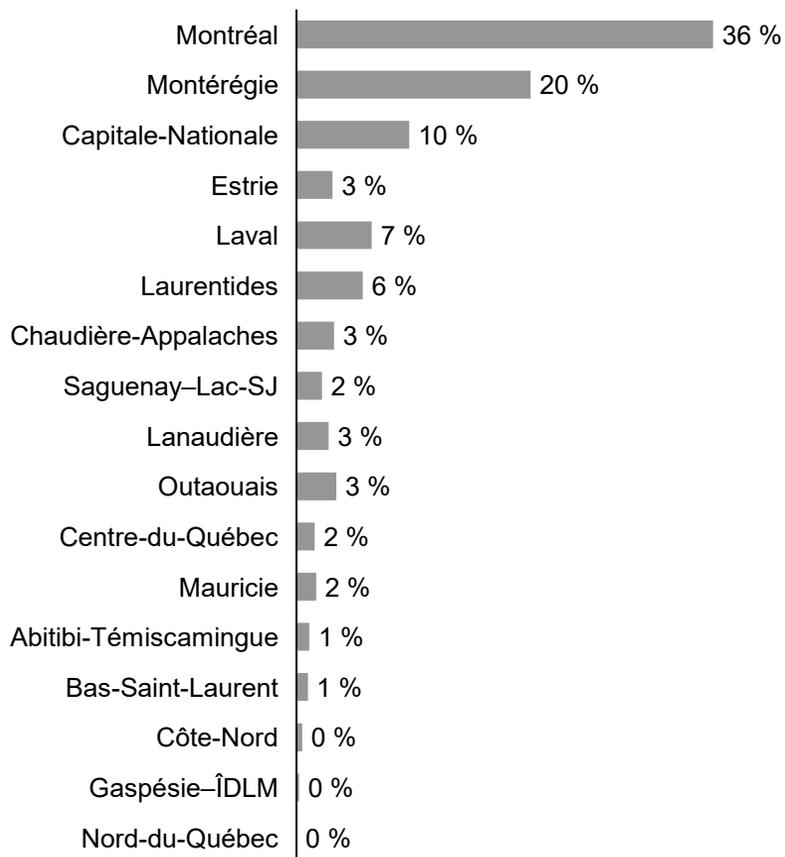
## Région de résidence des répondant-e-s

Données du sondage, 2023, en pourcentage



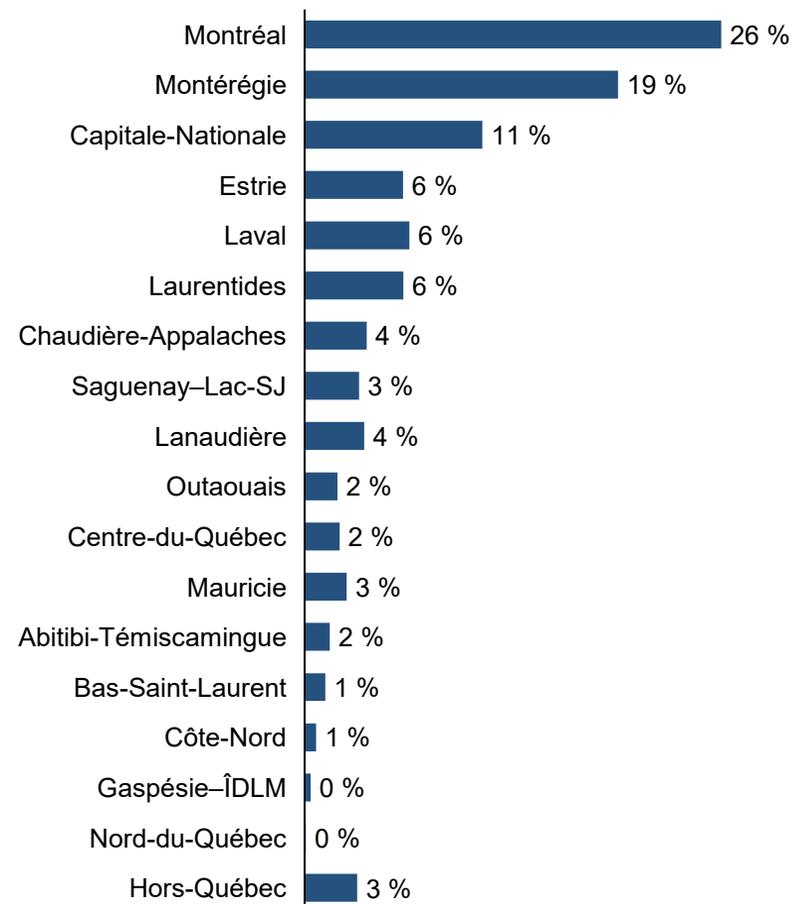
## Région de résidence des ingénieur-e-s

Statistique Canada, 2021, en pourcentage



## Région d'adhésion des membres

Données de l'Ordre des ingénieurs du Québec, 2023, en pourcentage



# Les répondantes du genre féminin sont surreprésentées



Le sondage et le recensement n'utilisent pas les mêmes catégories de genre, ce qui rend la pondération des résultats difficile, voire impossible.

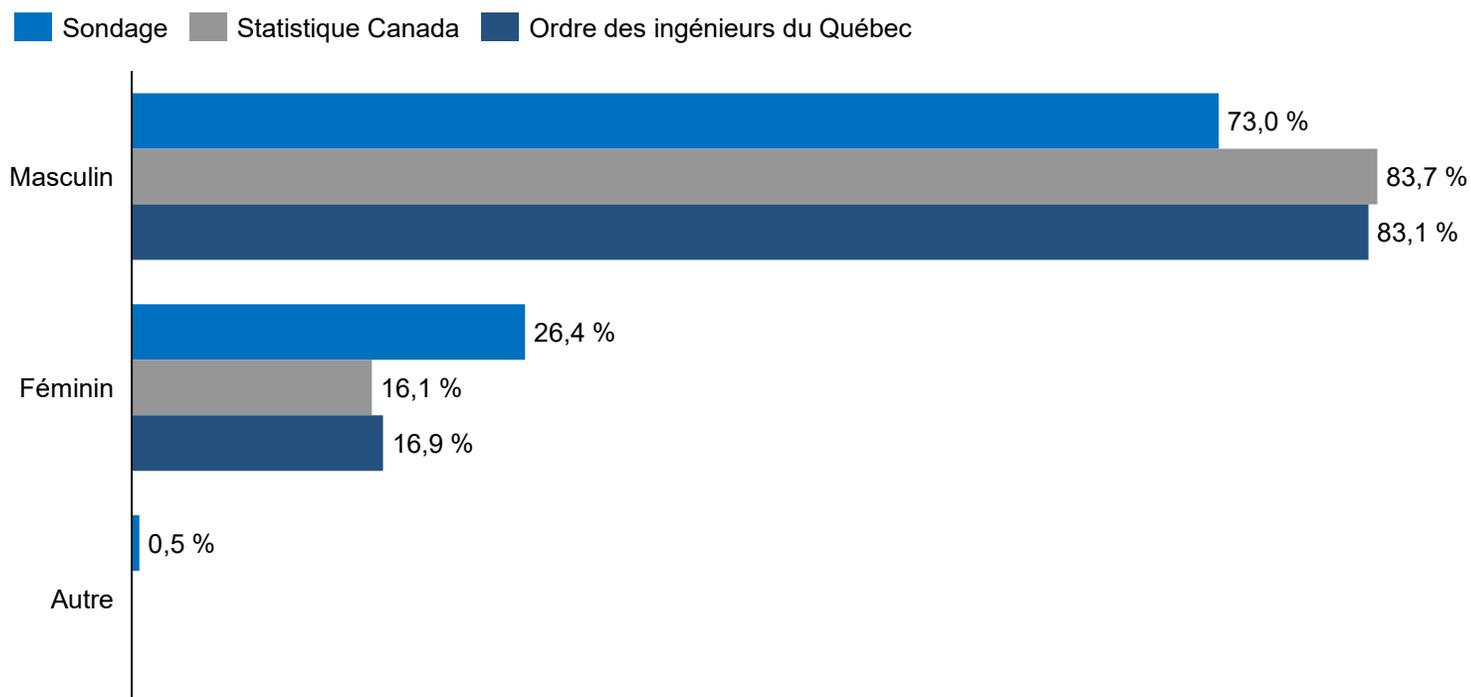
En particulier, le sondage reconnaît une catégorie « Autre » pour le genre, qui n'est pas présente dans les données de Statistique Canada. Par conséquent, bien que ces résultats fournissent des renseignements utiles sur la représentation des genres dans le domaine du génie au Québec, ils doivent être interprétés avec prudence.

La proportion de femmes ingénieures dans le sondage (26,4 %) est nettement supérieure à celle retrouvée dans les données d'adhésion de l'Ordre et à celle indiquée par Statistique Canada, où 16,1 % des ingénieur·e·s s'associent au genre féminin.

- À l'inverse, la proportion d'hommes dans le sondage (73,0 %) est inférieure à celle indiquée par Statistique Canada (83,7 %).
- Une proportion de 0,5 % des répondant·e·s s'identifie à un genre autre que le genre masculin ou féminin.

## Répartition des genres

Membres de l'Ordre (2023) et Statistique Canada (2021), 2023, en pourcentage



# Limites de l'étude

- Les analyses, les constats et les conclusions présentés sont fondés sur les meilleures données et informations auxquelles Aviseo a pu accéder dans le cadre de la réalisation de l'étude.
- Toutefois, une mise en garde doit être émise en ce qui a trait à la représentativité des genres : les femmes sont surreprésentées dans l'échantillon par rapport à la population d'intérêt.
- Par conséquent, bien que cette étude fournisse des renseignements utiles sur la répartition des genres dans le domaine du génie au Québec, les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Au surplus, bien que tous les efforts nécessaires aient été déployés pour assurer l'exactitude des informations contenues dans cette étude réalisée entre les mois de février et d'avril 2023, rien ne garantit qu'elles seront toujours exactes à la date à laquelle le lecteur les recevra ni qu'elles continueront de l'être à l'avenir.



*La présente étude se fonde sur une collecte de données réalisée au moyen d'enquêtes électroniques administrées directement aux membres de l'OIQ. Afin de maximiser la participation, la méthodologie de collecte des réponses à ce sondage n'a pas pu être aléatoire. Néanmoins, considérant la taille de l'échantillon et la marge d'erreur infime qu'on y associerait s'il était aléatoire, Aviseo évalue que les constats et enseignements tirés de l'analyse des résultats à ces sondages sont fiables et hautement utiles à la prise de décision.*



# Suivi des sections

Introduction

**Portrait de la diversité**

Expérience en milieu de travail

État de l'ÉDI

Pistes d'action organisationnelles et associatives

# Environ un·e répondant·e sur trois appartient à un groupe issu de la diversité

Certains membres de la diversité appartiennent à plus qu'un groupe de personnes inclus dans la définition statistique de la diversité pour cette étude.

## Identité de genre non binaire

représente

0,5 %

des répondant·e·s

Définition : L'identité de genre est l'**expérience intérieure et personnelle** que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou de se situer à un autre point dans le continuum des genres.

## Autochtones, minorités visibles et ethniques

représente

27,4 %

des répondant·e·s

Définition : Les Autochtones sont réputés être les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada. Les **minorités visibles** désignent les personnes qui ne sont pas de « race » ou de couleur blanche et qui ne sont pas des personnes autochtones. Les **minorités ethniques** s'entendent des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont ni des personnes autochtones ni d'une minorité visible.

## Personnes en situation de handicap

représente

2,2 %

des répondant·e·s

Définition : Une personne en situation de handicap comprend toute personne ayant une **déficiance entraînant une incapacité significative et persistante** et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Ceci inclut une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme ou un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante ou dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

## Communauté 2ELGBTQIA+

représente

5,7 %

des répondant·e·s

Définition : 2ELGBTQIA+ est un acronyme qui signifie « deux-esprits, lesbiennes, gais, bisexuel·le·s, transgenres, queers, intersexes, allosexuel·le·s, asexuel·le·s, aromantiques, agenres ». Le signe plus (+) ajouté à la fin indique l'inclusion d'identités non explicitement comprises dans l'acronyme.

32,6 %

des répondant·e·s sont membres de la diversité

L'identification des membres de la diversité au sein de l'Ordre des ingénieurs du Québec s'inscrit dans les meilleures pratiques en matière d'ÉDI.

# Les membres de la diversité se retrouvent en plus grand nombre dans les régions urbaines, principalement à Montréal

Deux tiers des répondant·e·s issus de la diversité sont basés à Montréal, en Montérégie ou dans la Capitale-Nationale.

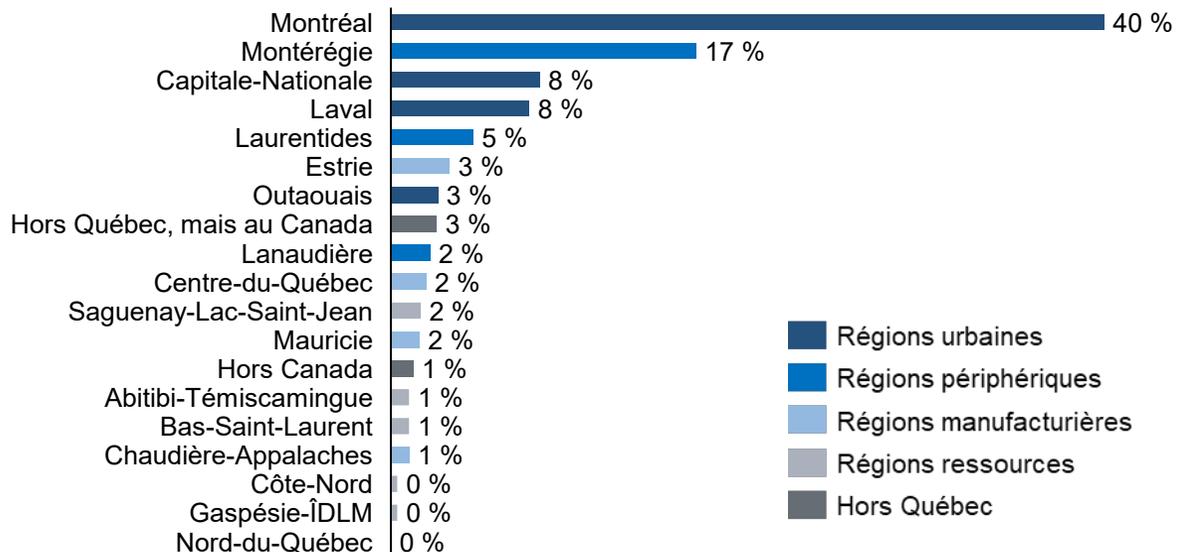
- Une proportion de 40 % est installée à Montréal.
- Avec une part de seulement 2,6 % des membres de la diversité, l’Outaouais est le centre urbain du Québec qui en compte le moins.
  - Alors que l’Estrie est la région manufacturière qui en compte le plus (3,3 %).
- Parmi les membres de la diversité qui résident hors Québec, 67 % habitent une autre province canadienne et 33 % habitent à l’international.

Près de 6 répondant·e·s sur 10 s’identifiant à un groupe de la diversité résident en milieu urbain.

- Les deux tiers (65 %) des répondant·e·s de la diversité sont basés dans la grande région de Montréal.
- Ils et elles sont peu nombreux à résider dans les régions ressources ou dans le cœur manufacturier du Québec.

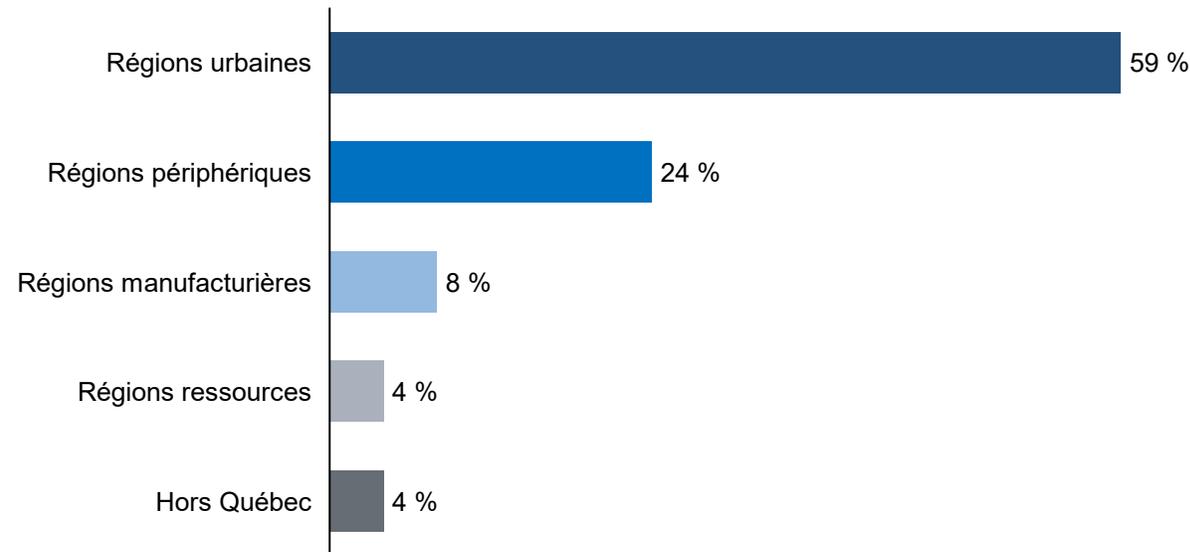
## Région administrative de résidence des répondant·e·s issus de la diversité

Membres de l’Ordre, 2023, en pourcentage



## Région d’adhésion de résidence des répondant·e·s issus de la diversité

Membres de l’Ordre, 2023, en pourcentage



# Les répondant·e·s issus de la diversité sont plus susceptibles d’être jeunes

Près de deux tiers (63 %) des répondant·e·s issu·e·s de la diversité ont moins de 45 ans.

- Cette proportion est plus faible chez les autres membres participant·e·s (49 %).

Vu leur jeune âge, ces membres ont également accumulé un moins grand nombre d’années d’expérience.

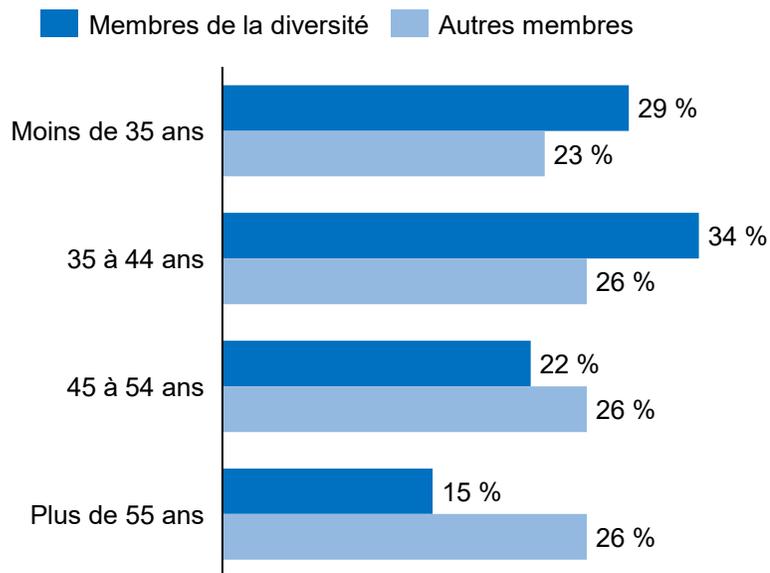
- 40 % ont moins de 10 ans d’expérience, contre 25 % pour les autres membres.

Les postes de haute direction sont donc détenus par une proportion plus faible de membres de la diversité.

- La part est deux fois plus élevée chez les répondant·e·s qui ne sont pas membres de la diversité.
- Une tendance similaire, mais moins significative, s’observe pour les postes de direction et de gestion.

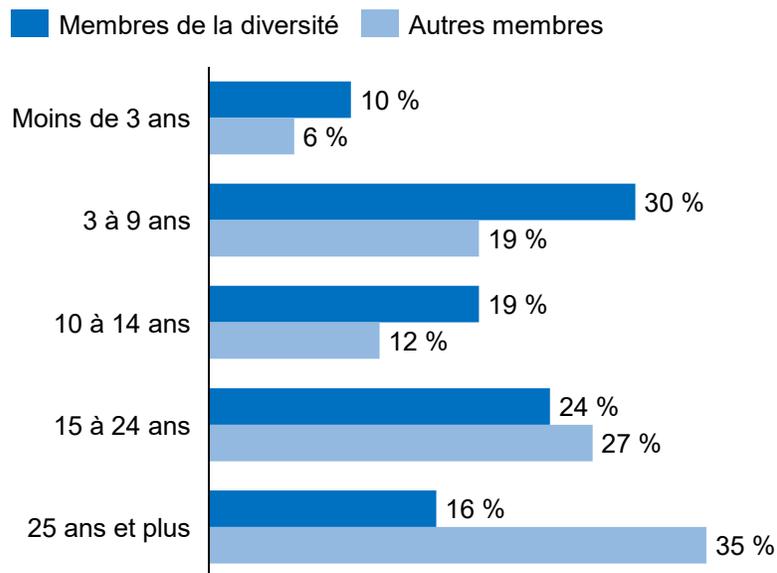
## Répartition des groupes d’âge

Membres de l’Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



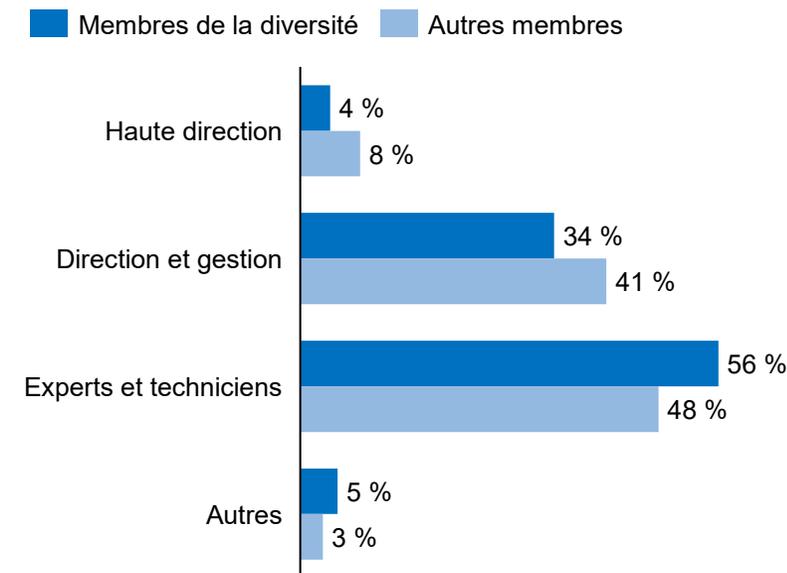
## Répartition des années d’expérience

Membres de l’Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



## Catégorie professionnelle et fonction exercée

Membres de l’Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



# Les répondant·e·s issus de la diversité accèdent plus tôt à des postes de gestion

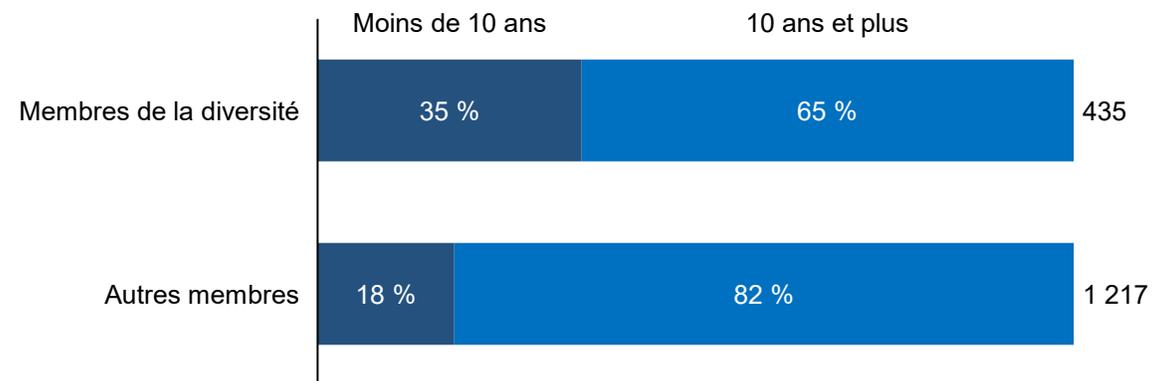
Dès que le contrôle<sup>1</sup> est effectué pour le nombre d'années d'expérience, l'octroi de promotions et l'accès à des postes de gestion sont favorables aux membres de la diversité.

Les répondant·e·s issus de la diversité sont, en proportion, beaucoup plus nombreux que leurs collègues à occuper des postes de gestion et de direction en ayant moins de 10 années d'expérience.

- Ils et elles sont près de deux fois (1,9 x) plus susceptibles d'atteindre ces postes que les autres membres.

## Répartition des postes de gestion et de direction selon le nombre d'années d'expérience en génie

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage des postes par années d'expérience

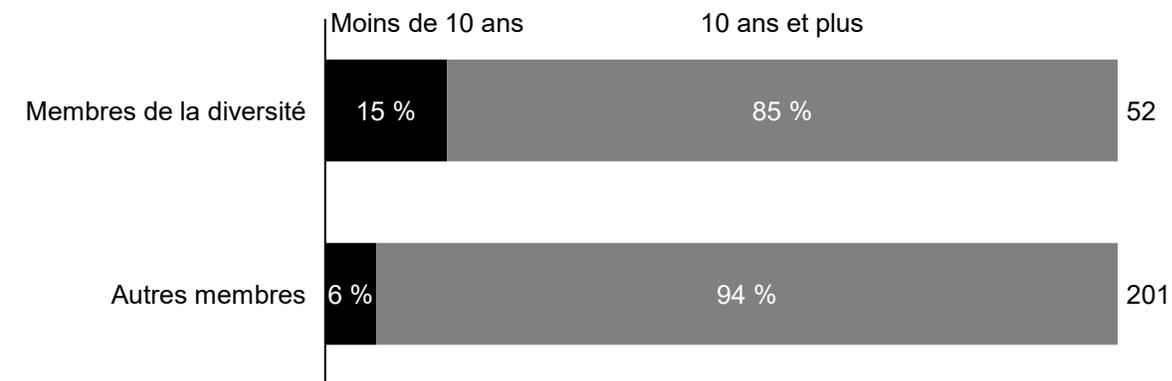


On observe le même phénomène pour les fonctions de haute direction, c'est-à-dire les postes de cadre, de président·e et de vice-président·e.

- Cette fois, la disparité est plus prononcée :
  - Ils et elles sont 2,5 fois plus susceptibles d'atteindre ces responsabilités sous un seuil d'expérience de 10 ans.

## Répartition des postes de haute direction selon le nombre d'années d'expérience en génie

Membres de l'Ordre en position de haute direction, 2023, en pourcentage des postes par années d'expérience



Note 1 : Une variable de contrôle est une variable ou un élément qui est maintenu constant tout au long d'une expérience ou d'une recherche afin d'évaluer la relation entre plusieurs variables.

Sources : Sondage auprès des membres, 2023, Voxco; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

# Le quart des membres issus de la diversité œuvrent dans le génie civil

Les membres de la diversité œuvrent principalement en génie civil (24 %) et en génie industriel et manufacturier (20 %)

Ils et elles sont également plus fortement représentés, en proportion, que les autres membres en génie civil et en génie électrique.

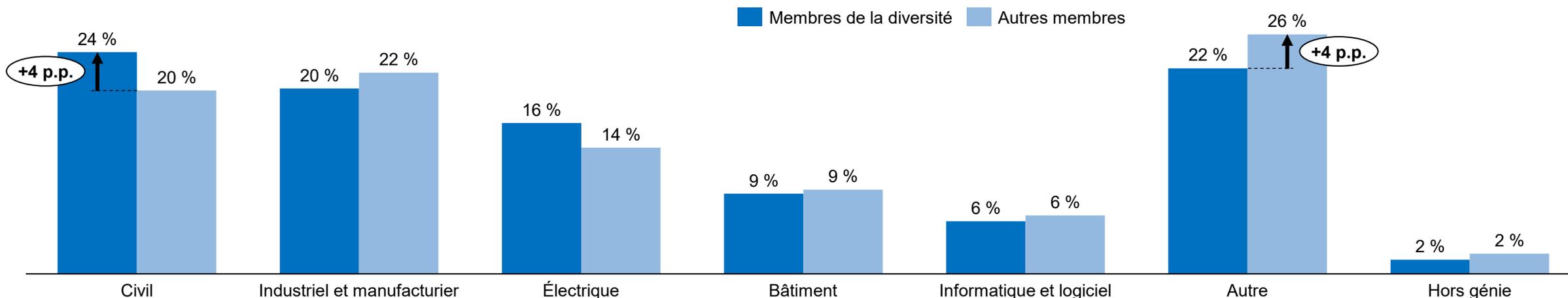
- Les autres répondant·e·s affirment travailler principalement dans les disciplines du génie industriel et manufacturier (22 %) et civil (20 %).
- Les pourcentages de réponses pour les autres disciplines du génie (électrique, bâtiment, informatique et logiciel) sont similaires entre les deux groupes.

Les membres non issus de la diversité ont une proportion supérieure de travailleurs et travailleuses dans la catégorie de domaines « Autre » du génie.

- Ces domaines sont liés à l'aéronautique et à l'aérospatiale, à l'eau et à l'environnement, au secteur minier, à la physique et au nucléaire, à l'agriculture et à l'agroenvironnemental et aux biotechnologies.

## Discipline principale d'exercice des membres de l'Ordre

Membres de l'Ordre, 2023; en pourcentage





# Suivi des sections

Introduction

Portrait de la diversité

**Expérience en milieu de travail**

État de l'ÉDI

Pistes d'action organisationnelles et associatives



La prochaine section met en lumière les témoignages et les expériences collectives de préjugés, de harcèlement et de discrimination, recueillis dans le plus strict respect de l'anonymat et de la confidentialité.

Nous vous invitons à lire avec empathie et respect, en gardant à l'esprit la gravité de ces problématiques.

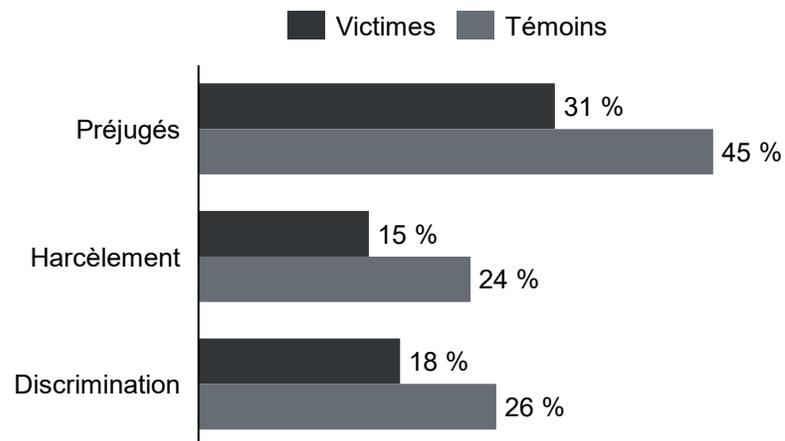
# Les participant·e·s ont été invités à indiquer s'ils avaient déjà été témoins ou victimes d'actes préjudiciables

Au cours de l'enquête, les participant·e·s ont été invités à indiquer s'ils avaient déjà été témoins ou victimes de l'un des trois actes préjudiciables définis ci-dessous depuis qu'ils sont ingénieur·e·s ou CPI sur les lieux du travail ou d'études, et ce, en raison de leur identité de genre, de leurs origines, de leur âge, de leur handicap ou de leur appartenance à une communauté<sup>1</sup>.

La prévalence des actes préjudiciables parmi les répondant·e·s est une préoccupation majeure et doit attirer l'attention de l'OIQ, de ses membres et des organisations.

## Victimes et témoins de préjudice sur les lieux du travail, ensemble des membres

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



Note 1 : Les définitions apparaissent ainsi dans le sondage aux questions qui traitaient de ces problématiques.

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

## Préjugé

Un préjugé est un parti pris, une attitude ou une opinion préconçue.

## Harcèlement

Le harcèlement se manifeste par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés.

C'est généralement la répétition de paroles ou de comportements offensants qui créent le harcèlement. Mais parfois, un seul acte grave peut constituer du harcèlement. C'est le cas si cet acte entraîne un effet nocif et continu sur la personne qui le subit.

## Discrimination

Un acte de discrimination est une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur l'un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ayant pour effet de détruire ou de compromettre ce droit protégé par la Charte. Les motifs interdits sont :

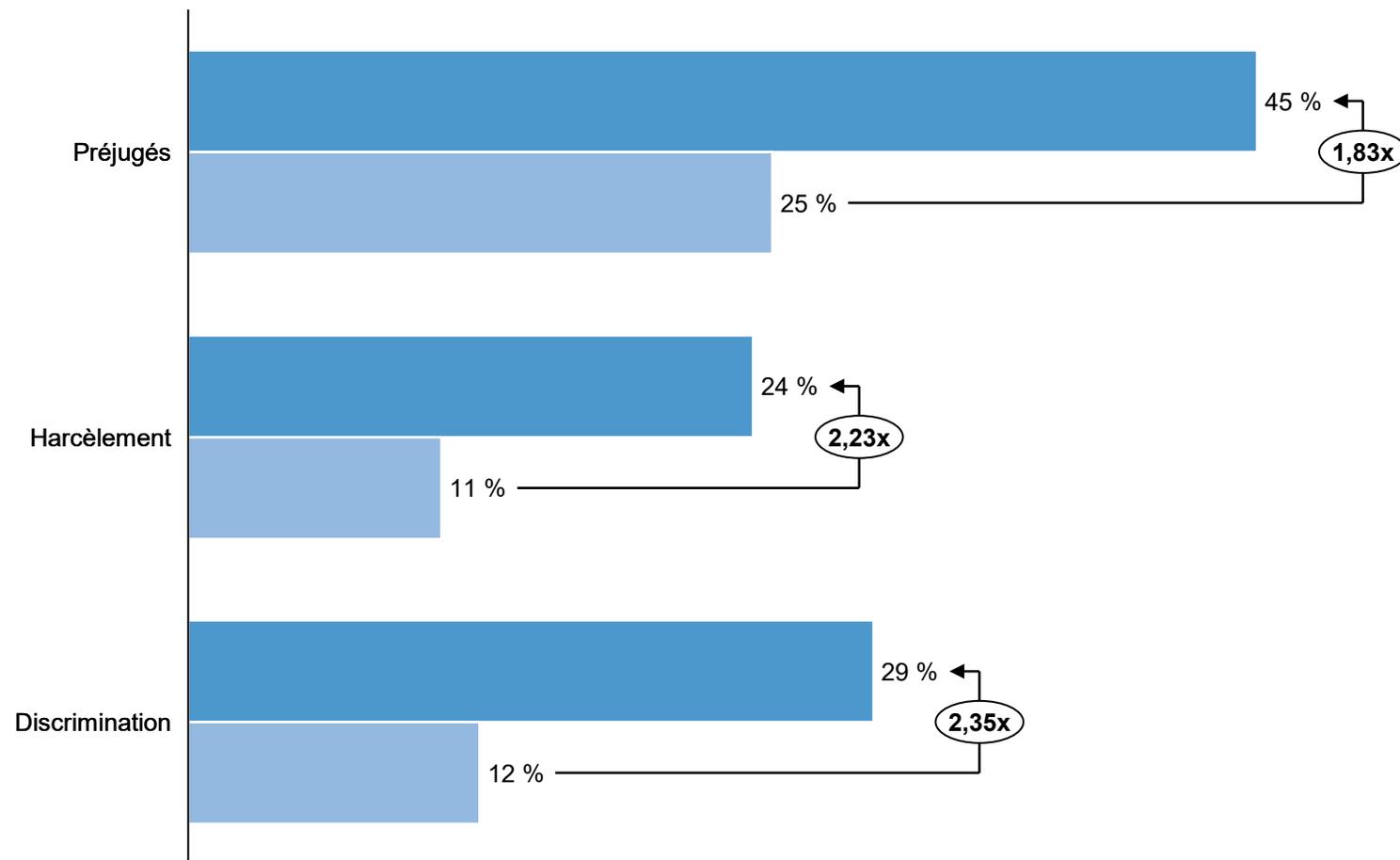
- La race
- La couleur
- Le sexe
- La langue
- La grossesse
- L'orientation sexuelle
- L'état civil
- La condition sociale
- La religion
- Les convictions politiques
- L'identité ou l'expression du genre
- L'origine ethnique ou nationale
- L'âge sauf dans la mesure prévue par la loi
- Le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap

# Les membres issus de la diversité sont victimes de deux fois plus de préjudices sur les lieux du travail

## Victimes de préjudice sur les lieux du travail

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage des individus du groupe

■ Membres de la diversité ■ Autres membres



### 1,8x les préjugés

Ils touchent 25 % des autres membres, mais une proportion considérablement plus élevée parmi les membres de la diversité (45 %).

### 2,2x le harcèlement

Il est ressenti par 11 % des autres membres. Encore une fois, les membres de la diversité sont disproportionnellement affectés, avec 24 %.

### 2,4x la discrimination

Les membres de la diversité sont nettement plus touchés (29 %) par rapport aux autres (12 %). D'ailleurs, elle est signalée par 18 % de l'ensemble.

Ces statistiques semblent indiquer que les membres de la diversité de l'Ordre des ingénieurs du Québec sont confrontés à des défis considérablement plus importants en matière de préjugés, de harcèlement et de discrimination.

# Les actes préjudiciables sur les lieux de travail ou d'études ne passent pas inaperçus

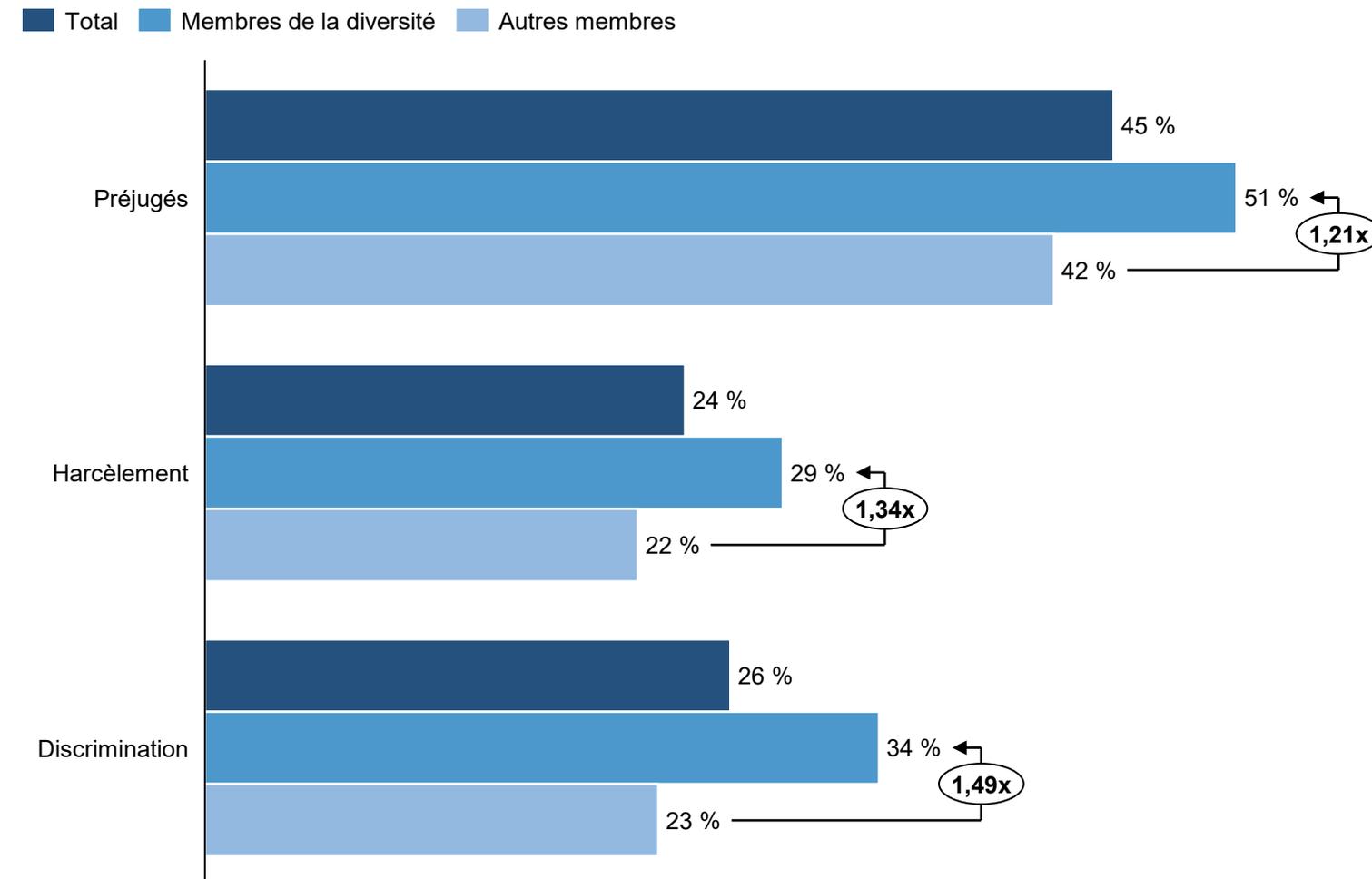
Globalement, près de la moitié (45 %) des personnes interrogées ont été témoins d'actes de préjugés, tandis qu'environ un quart ont été témoins de harcèlement (24 %) ou de discrimination (26 %)

- Lorsqu'on compare les expériences des membres de la diversité à celles des autres membres, on observe que les membres de la diversité sont nettement plus nombreux à avoir été témoins de ces comportements.
- Plus précisément, les membres de la diversité sont:
  - 21 % plus susceptible d'être témoins de préjugés
  - 34 % plus susceptibles d'avoir été témoins de harcèlement
  - 49 % plus susceptibles d'avoir été témoins de discrimination.

Ces témoignages confirment qu'il semble y avoir un problème en matière d'actes préjudiciables dans le milieu de travail ou d'études des ingénieur·e·s.

## Témoins d'actes préjudiciables sur les lieux de travail

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage des individus du groupe



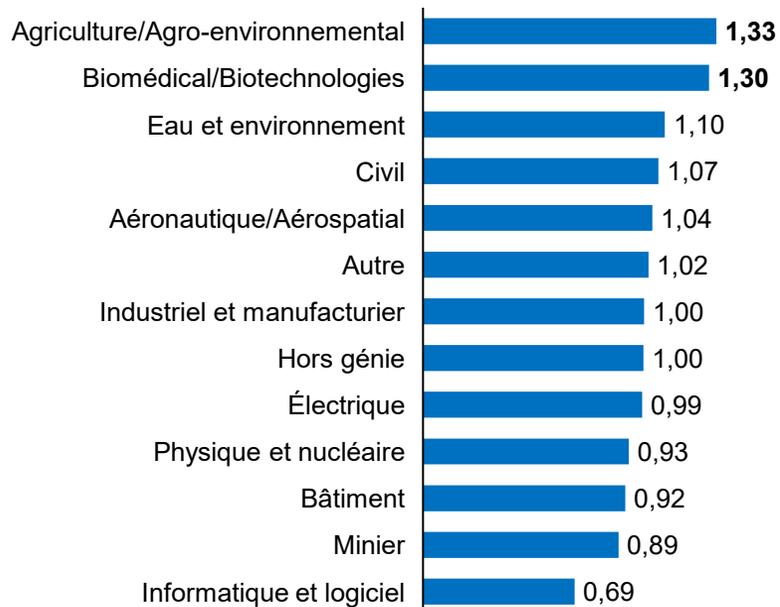
# Les milieux professionnels du génie font face à des défis d'une intensité variée en ÉDI

Deux disciplines se caractérisent par un indice élevé d'actes préjudiciables

- Les catégories Agriculture/agroenvironnemental et Biomédical/biotechnologies présentent toutes les deux des indices supérieurs à 1,25 .
- Ces chiffres indiquent que la déclaration d'actes préjudiciables est plus marquée pour ces disciplines.

## Indice d'actes préjudiciables, selon la discipline principale d'exercice

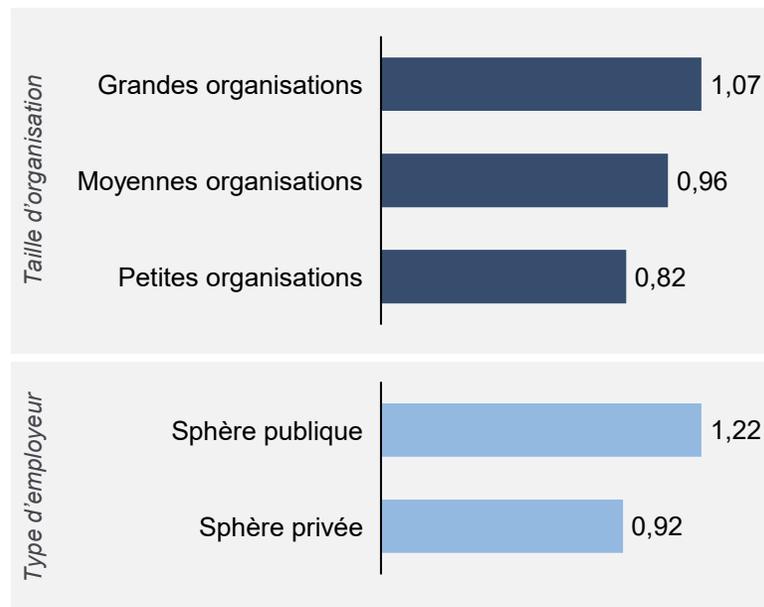
Membres de l'Ordre; 2023; en indice



L'indice suggère également que les personnes travaillant dans les grandes organisations et surtout celles de la sphère publique sont plus susceptibles de subir des actes préjudiciables que celles des petites et moyennes organisations du secteur privé.

## Indice d'actes préjudiciables, selon la taille d'organisation et le type d'employeur

Membres de l'Ordre; 2023; en indice



L'indice permet de mesurer et de comparer la concentration des actes préjudiciables (préjugés, harcèlement et discrimination) pour un groupe donné.

Un indice supérieur à 1 indique que les actes préjudiciables sont surreprésentés chez les répondant·e·s du groupe concerné (discipline, taille d'organisation, type d'employeur). Ils rapportent donc plus de préjugés, de harcèlement et/ou de discrimination que la moyenne des répondant·e·s.

L'indice peut fournir de précieuses informations pour comprendre les défis et les occasions auxquels sont confrontées les personnes s'identifiant à ces groupes

# Certains sous-groupes de professionnel·le·s sont plus susceptibles de percevoir des actes préjudiciables

Les personnes de genre féminin ont l'indice le plus élevé (1,77), suggérant qu'elles sont près de deux fois plus susceptibles d'être confrontées à des actes préjudiciables que les autres participant·e·s au sondage

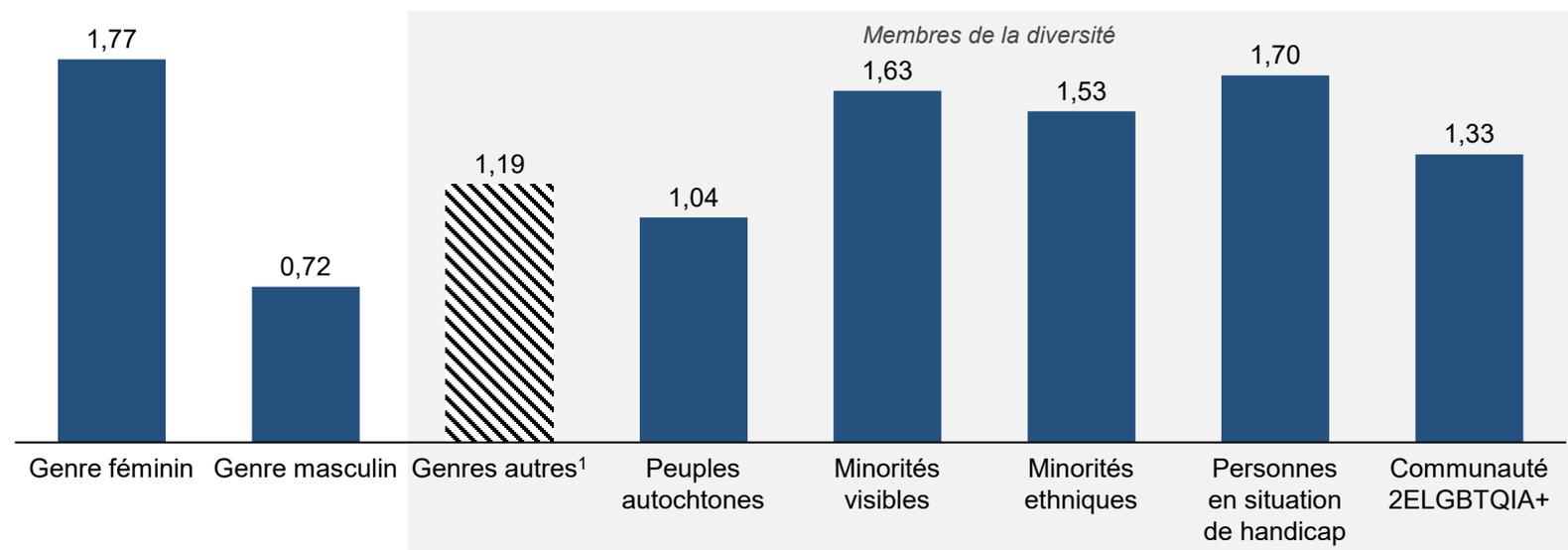
- Les sous-groupes de la diversité (genres autres, peuples autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes en situation de handicap et communauté 2ELGBTQIA+) présentent tous des indices supérieurs à 1, indiquant des niveaux plus élevés de préjugés, de harcèlement et de discrimination
- En revanche, les personnes de genre masculin ont l'indice le plus bas (0,72).

Seuls les 35 à 64 ans présentent des indices supérieurs à 1.

- Les ingénieur·e·s qui s'approchent de la retraite (55 à 64 ans) sont les plus touchés, avec un indice de 1,11.
- Les moins de 35 ans et les 65 ans et plus semblent plus à l'abri des actes préjudiciables.

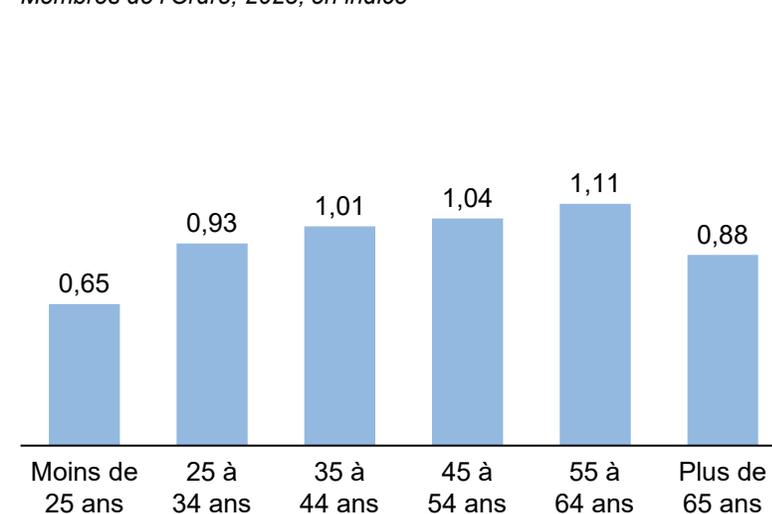
## Indice d'actes préjudiciables, selon le genre et l'appartenance à un sous-groupe de la diversité

Membres de l'Ordre; 2023; en indice



## Indice d'actes préjudiciables, selon le groupe d'âge

Membres de l'Ordre; 2023; en indice



Note 1 : Les répondant·e·s de « Genres autres » ne constituent pas un échantillon de taille suffisante aux analyses multivariées, le chiffre présenté dans l'illustration ci-dessus doit donc être cité avec réserve.

Sources : Sondage auprès des membres, 2023; Analyses Aviseo Conseil 2023.

# Il y a un clivage des perceptions quant à l'aisance de discuter avec les collègues et les supérieur·e·s de sujets liés à l'ÉDI

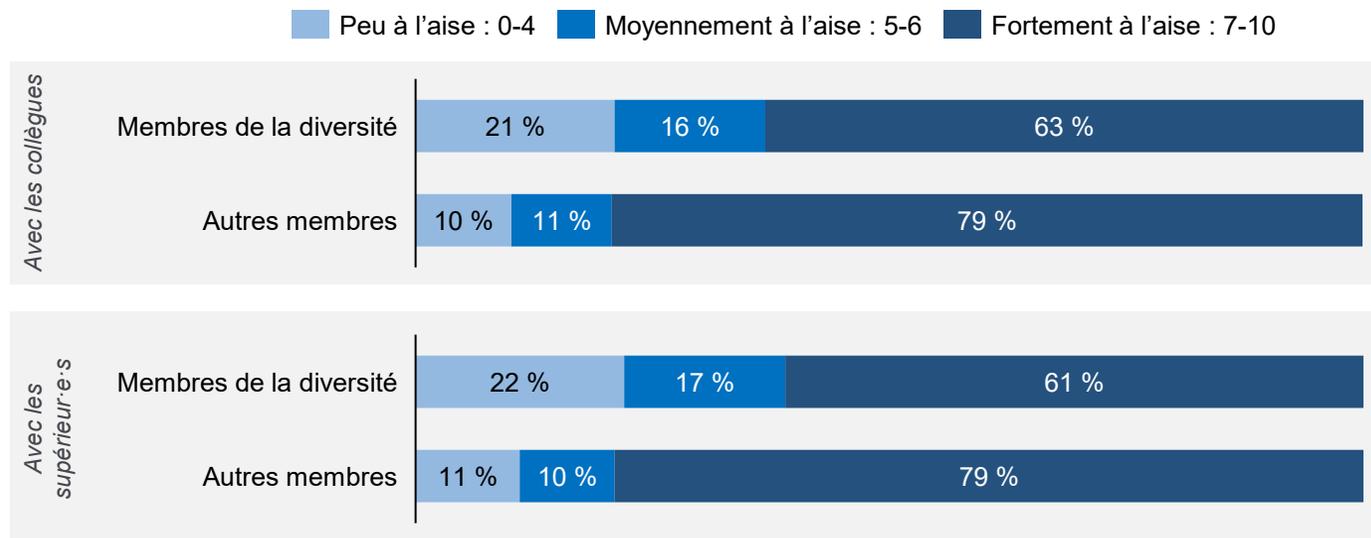
En moyenne, les répondant·e·s du sondage évaluent leur sentiment d'aisance à discuter d'équité, de diversité et d'inclusion à 7,6 sur 10

Les membres issus de la diversité se sentent en moyenne moins à l'aise de discuter de ces sujets que les autres membres.

- En particulier, le nombre de membres de la diversité qui se disent très à l'aise d'aborder les sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion avec leurs collègues est de 63 %, 16 p.p. en deçà des autres membres.
- Lorsqu'il s'agit de discussions autour de ces thèmes avec des supérieur·e·s et des responsables, l'écart est encore plus grand : les membres de la diversité sont 61 % à considérer qu'ils sont très à l'aise contre 79 % pour les autres membres, soit un écart de 18 p.p.
- En général, quels que soient les groupes, les répondant·e·s sont plus à l'aise de discuter de sujets liés à l'ÉDI avec leurs collègues qu'avec leurs supérieur·e·s et responsables.

## Sentiment d'aisance à discuter de sujets liés à l'ÉDI

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par groupe et selon l'interlocuteur



L'analyse des données n'a pas révélé de lien statistiquement significatif entre le groupe d'âge et le sentiment d'aisance à discuter de sujets liés à l'ÉDI.

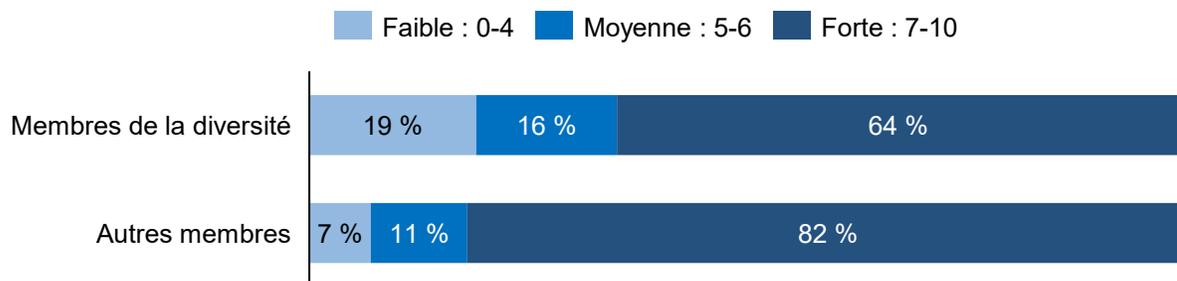
# L'inclusivité de l'environnement de travail et les possibilités d'avancement sont aussi sujettes au clivage de perceptions

Les membres de la diversité sont moins susceptibles de percevoir le milieu de travail comme fortement inclusif pour les personnes en situation de handicap que les autres répondant·e·s.

- Malgré cela, un pourcentage élevé de membres de la diversité (64 %) croit que leur organisation accorde une grande importance à la création d'un milieu de travail inclusif pour les employé·e·s en situation de handicap.
- En revanche, 82 % (+18 p.p.) des autres membres estiment que leur organisation accorde une grande importance à la création d'un milieu de travail inclusif pour les employé·e·s en situation de handicap.

## Inclusivité du milieu de travail pour les personnes en situation de handicap

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par groupe

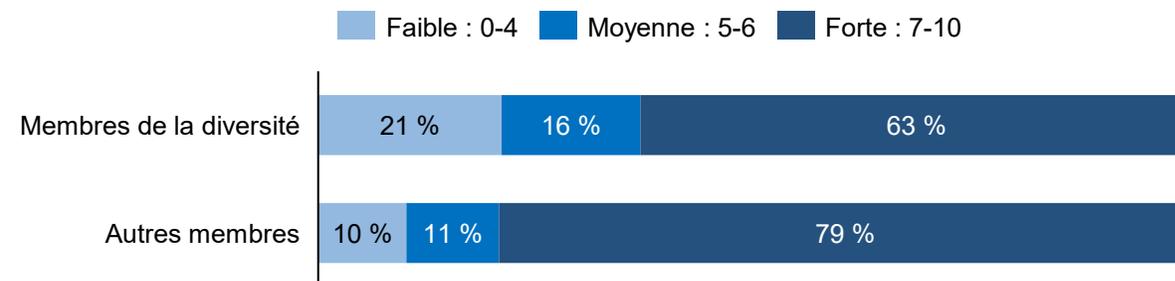


La situation se révèle semblable lorsque l'on examine la mesure dans laquelle une organisation offre des possibilités d'avancement et de croissance de carrière égales à l'ensemble de ses effectifs, et ce, indépendamment de leur identité de genre, de leur origine, de leur handicap ou de leur appartenance à une communauté.

- Une fois de plus, les membres qui ne sont pas issus de la diversité perçoivent les possibilités d'avancement comme plus égalitaires que les membres de la diversité.
- Pour ceux qui estiment que les possibilités d'avancement sont grandement égalitaires, l'écart est de 16 p.p.

## Perception de l'équité des opportunités d'avancement de carrière

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par groupe



**En résumé, les données mettent en évidence un clivage entre les perceptions des membres de la diversité et des autres membres de l'Ordre. Les membres de la diversité expriment des insatisfactions plus marquées et vont jusqu'à considérer que les possibilités d'avancement sont moins équitables par rapport aux autres membres.**

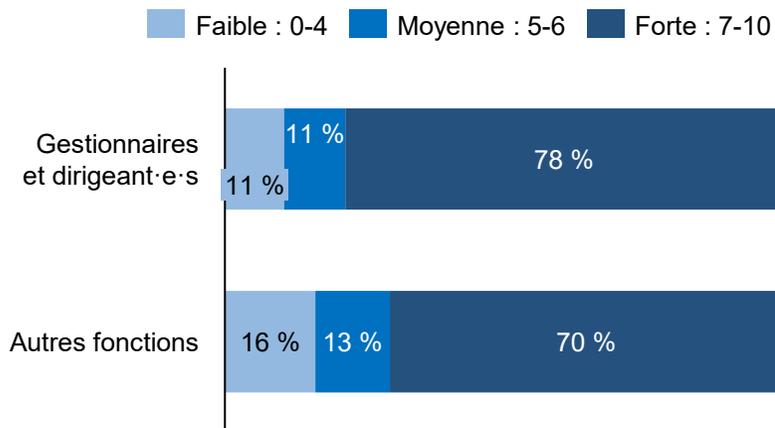
# Les gestionnaires du domaine du génie sont conscient·e·s que les enjeux d'ÉDI au sein de la profession sont nuisibles

Les gestionnaires, directeur·trice·s et membres de la haute direction en génie sont plus à l'aise que leurs collègues et subordonné·e·s à discuter d'enjeux liés à l'ÉDI.

- Une proportion de 78 % se dit très à l'aise de discuter de sujets liés à l'ÉDI avec leurs collègues.
- Il s'agit d'un signal important pour les décideurs du domaine, qui doivent minimalement démontrer une ouverture à la problématique.

## Aisance à discuter de sujets liés à l'ÉDI avec les collègues

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par groupe

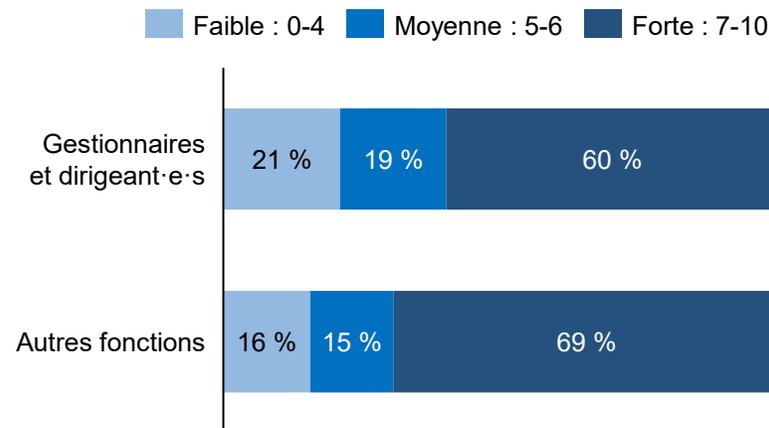


Les décideur·euse·s sont aussi plus nombreux·euse·s à reconnaître que l'inclusivité du milieu de travail n'est pas en excellente posture pour les personnes en situation de handicap

- Ils sont seulement 60 % à reconnaître que leur organisation accorde une grande importance à la création d'un milieu de travail inclusif pour les employé·e·s en situation de handicap.

## Inclusivité du milieu de travail pour les personnes en situation de handicap

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par groupe

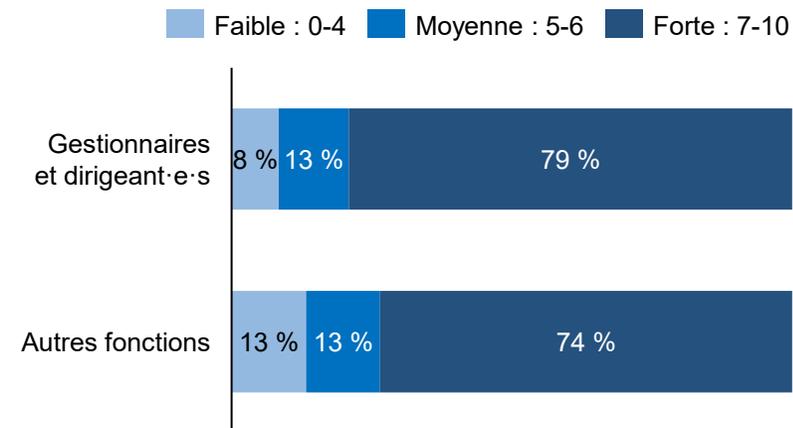


Enfin, les gestionnaires ont une perception favorable des opportunités d'avancement et de croissance de carrière

- Malgré les insatisfactions exprimées par les membres de la diversité quant à l'équité de l'avancement professionnel, les gestionnaires ne jugent pas que l'octroi de promotions est effectué de manière discriminatoire
- Ce clivage des perceptions persiste, mais ne peut être expliqué par un manque d'ouverture ou une négligence des enjeux liés à l'inclusivité.

## Perception de l'équité des possibilités d'avancement

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par groupe





# Suivi des sections

Introduction

Portrait de la diversité

Expérience en milieu de travail

**État de l'ÉDI**

Pistes d'action organisationnelles et associatives

# Les membres de l'OIQ perçoivent la culture de leurs organisations plus inclusive que celle de leur discipline ou de la profession

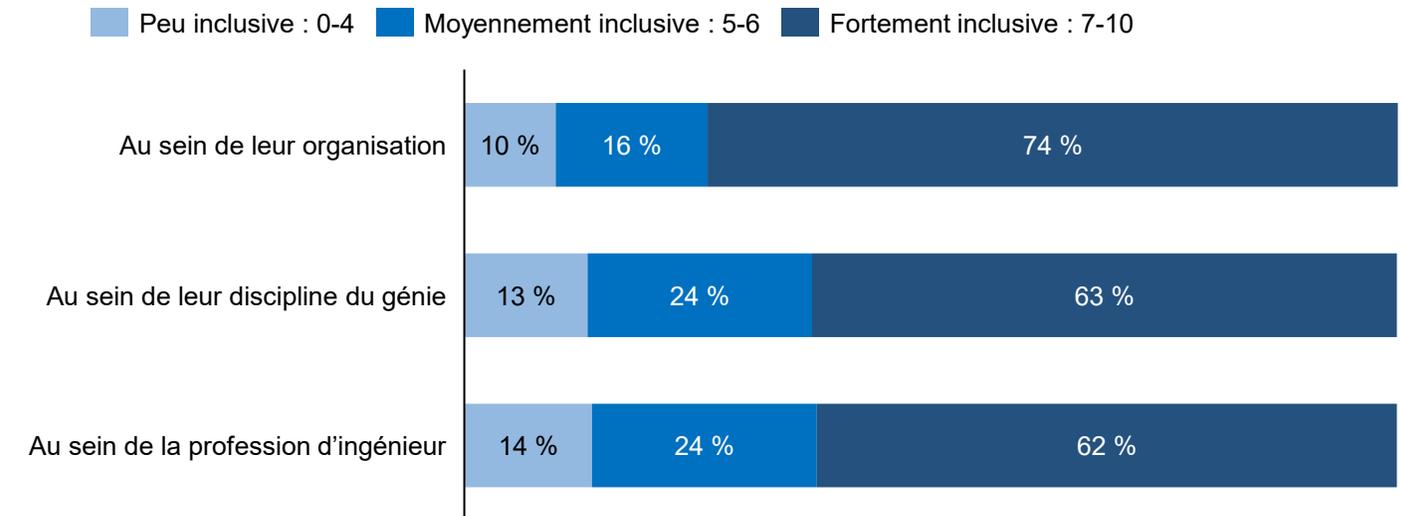
Il est important de noter que ces perceptions de la culture inclusive peuvent être influencées par divers facteurs, à savoir l'expérience personnelle, le manque de représentation, la discrimination structurelle et la sensibilité à la discrimination.

En moyenne, le niveau d'inclusivité de la culture est perçu comme étant modérément bon, avec un score total moyen de 7,0 dans la profession d'ingénieur dans son ensemble.

- Toutefois, l'étude indique des différences dans les perceptions concernant l'inclusivité de la culture selon différents niveaux (organisation, discipline du génie, profession d'ingénieur); le degré d'inclusivité de la culture est jugé significativement supérieur en organisation comparativement aux autres niveaux.
- Les répondant·e·s estiment qu'il y a un problème dans le domaine du génie, mais ils sont moins susceptibles de penser que le problème est aussi présent au sein de leur organisation.
- En moyenne, les membres issus de la diversité perçoivent une inclusivité plus faible que les autres membres dans : leur organisation (-10,4 %), leur discipline du génie (-12,0 %) et la profession d'ingénieur (-12,3 %).

## Niveau d'inclusivité de la culture

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par niveau



**48 %** des répondant·e·s ont reçu une formation en lien avec l'ÉDI sur les lieux du travail ou des études au cours des cinq dernières années.

# Deux tiers des répondant·e·s travaillent pour un employeur qui s'est doté de mesures en lien avec l'ÉDI

Ceux et celles travaillant dans de plus grandes organisations sont plus susceptibles de le mentionner.

- Avec un taux de mention de plus de 80 %, les réponses suggèrent que les grandes organisations sont les plus avancées en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Seulement 5 % n'ont pas de politiques, pratiques ou objectifs en lien avec l'ÉDI.

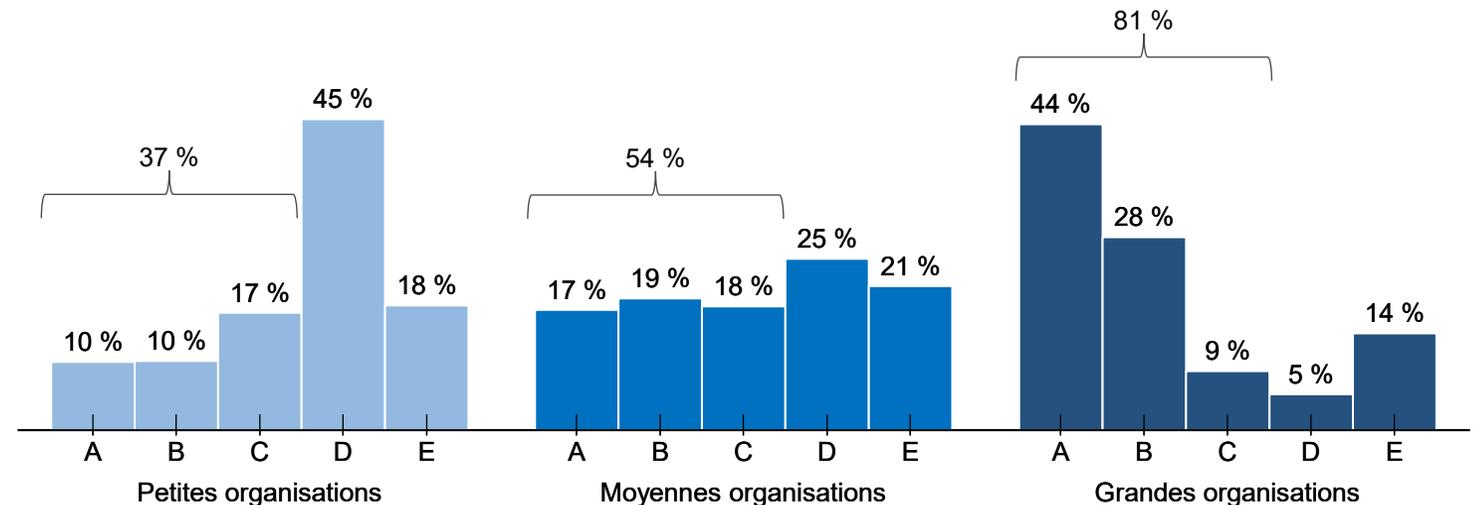
À l'inverse, 45 % répondant·e·s qui travaillent pour de petites organisations mentionnent que leur employeur n'a pas de politiques, pratiques ou objectifs en lien avec l'ÉDI, un taux nettement plus élevé que celui des autres tailles d'organisations.

- Ces résultats démontrent que l'engagement organisationnel envers l'ÉDI tend à augmenter avec la taille de l'entreprise.

## Pratiques ÉDI selon la taille de l'entreprise

Membres de l'Ordre; 2023; en pourcentage des organisations de chaque taille

<b>A</b>	s'est dotée de mesures ÉDI, en fait la promotion, et a mis en place des politiques, pratiques et objectifs clairs
<b>B</b>	S'est dotée de mesures ÉDI et fait la promotion des principes
<b>C</b>	s'est dotée de mesures ÉDI, mais n'en fait pas la promotion
<b>D</b>	n'a pas de politiques, pratiques ou objectifs en lien avec l'ÉDI
<b>E</b>	Ne sait pas



**Au total, environ 15 % des répondant·e·s n'étaient pas en mesure de déterminer la position de leur organisation en matière d'ÉDI. Une meilleure communication de la part des organisations en matière d'ÉDI est une piste de solution à envisager.**



# Suivi des sections

Introduction

Portrait de la diversité

Expérience en milieu de travail

État de l'ÉDI

**Pistes d'action organisationnelles et associatives**

# Les membres de l'OIQ s'entendent sur les trois éléments les plus importants d'un emploi

L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle est le premier facteur d'importance pour les deux groupes, avec un taux similaire (43 % pour les membres de la diversité et 44 % pour les autres membres).

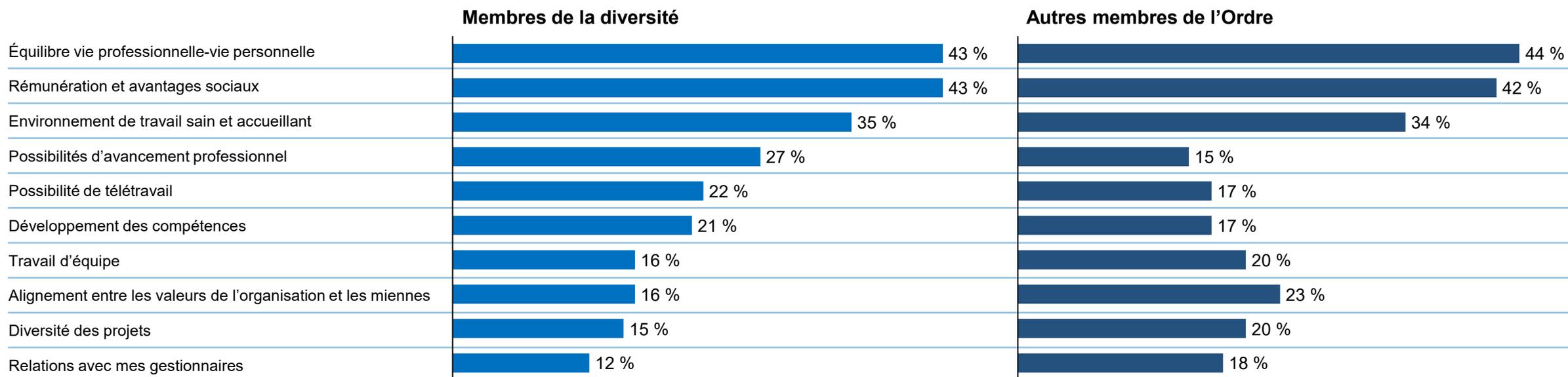
- La rémunération totale est un autre facteur très important d'un emploi.
  - Les politiques salariales justes et les avantages concurrentiels sont un levier majeur pour attirer et retenir tous les talents.
- Finalement, un environnement de travail sain et accueillant occupe le troisième rang pour les deux groupes également.

En se concentrant sur les préférences des éléments d'un emploi importants pour les membres de la diversité et les autres membres, l'organisation peut créer un environnement de travail plus inclusif, équitable et motivant pour l'ensemble des employé·e·s.

- Ceci favorisera l'embauche de talents de tous les horizons, tout en améliorant la satisfaction et la rétention de la main-d'œuvre au travail.

## Les 10 éléments d'un emploi auxquels les membres accordent le plus d'importance

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage<sup>1</sup>



Note 1 : Les répondant·e·s pouvaient sélectionner jusqu'à 3 réponses

Sources : Sondage auprès des membres, 2023; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

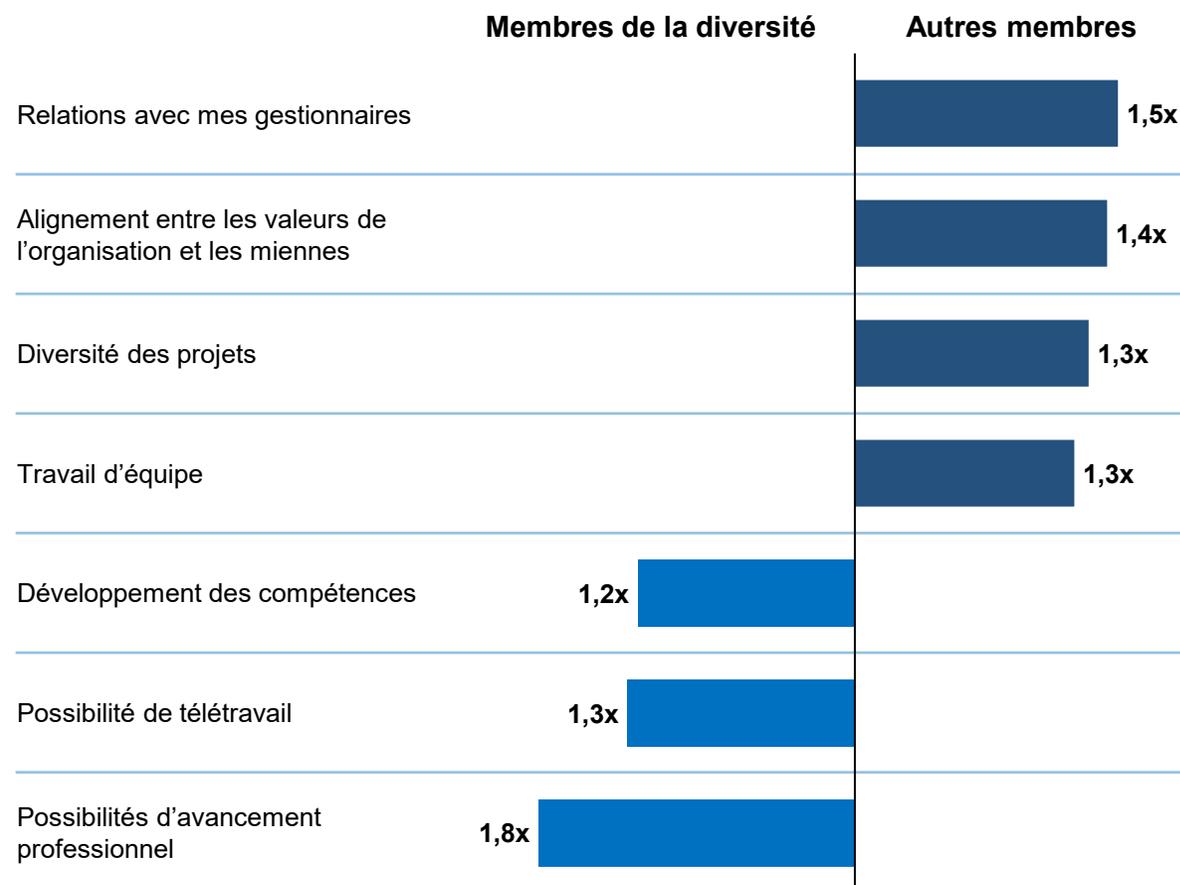
# Il existe toutefois des différences fondamentales dans la valorisation des aspects d'un emploi

Les résultats du sondage indiquent des variations importantes dans les préférences de travail entre les membres issus de la diversité et les autres membres.

- Les autres membres accordent plus d'importance à la diversité des projets, avec une différence relative de +33 % (1,33x) par rapport aux membres de la diversité, ce qui suggère un attrait pour la variété des tâches et responsabilités au travail.
- L'alignement des valeurs personnelles avec celles de l'organisation est également un domaine de divergence et indique une priorité pour la culture d'entreprise chez les autres membres.
  - De plus, l'importance du travail d'équipe est valorisée de 1,3 fois plus fortement, indiquant une préférence pour un environnement de travail collaboratif.
  - En outre, les relations avec les gestionnaires sont un facteur clé pour ces membres, qui accordent à cet élément 1,5 fois l'importance que les membres de la diversité y associent.
- Cependant, le groupe de répondant·e·s issu·e·s de la diversité est plus axé sur l'apprentissage, le développement continu et la progression de carrière.
- Le développement des compétences et les possibilités d'avancement sont des domaines où les membres de la diversité accordent plus d'importance, avec des résultats respectivement 1,2x et 1,8x supérieurs.
  - Ces résultats sont appuyés par l'appétit démontré lors des questions qui concernaient l'offre organisationnelle en formation continue et en perfectionnement professionnel.
- Enfin, les membres de la diversité valorisent davantage la possibilité de télétravail que les autres membres, suggérant une préférence pour la flexibilité du lieu de travail.

## Éléments d'un emploi auxquels les membres accordent le plus d'importance, différences statistiquement significatives

Membres de l'Ordre, 2023, multiple de la part des répondant·e·s



A silhouette of a signpost with several directional arrows pointing in different directions, set against a vibrant sunset sky with shades of blue, pink, and orange. The signpost is positioned on the right side of the frame.

**Les répondant·e·s ont fourni  
des recommandations de  
pistes d'action associatives  
et organisationnelles en ÉDI**

# Les répondant·e·s croient qu'il y a place à l'amélioration quant à la sensibilisation, à la communication et à la conciliation vie-travail

Les membres de l'Ordre ont formulé des recommandations à leurs employeurs pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion.

- Avec 34 % des répondant·e·s en faveur, l'élaboration d'un programme de sensibilisation et de formation à l'ÉDI est la mesure la plus populaire et démontre l'intérêt des membres pour l'éducation et la sensibilisation en tant qu'outils de promotion de l'ÉDI.
- 32 % des répondant·e·s souhaiteraient que leur organisation prône une meilleure flexibilité en favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.
- Accroître les communications autour des principes ÉDI est une mesure appuyée par plus du quart des répondant·e·s.
  - En proportions similaires, les propositions visant à développer des avantages sociaux plus inclusifs (25 %) et à offrir des environnements de travail plus inclusifs (23 %) mettent en lumière l'importance d'un environnement de travail qui accepte et valorise la diversité.

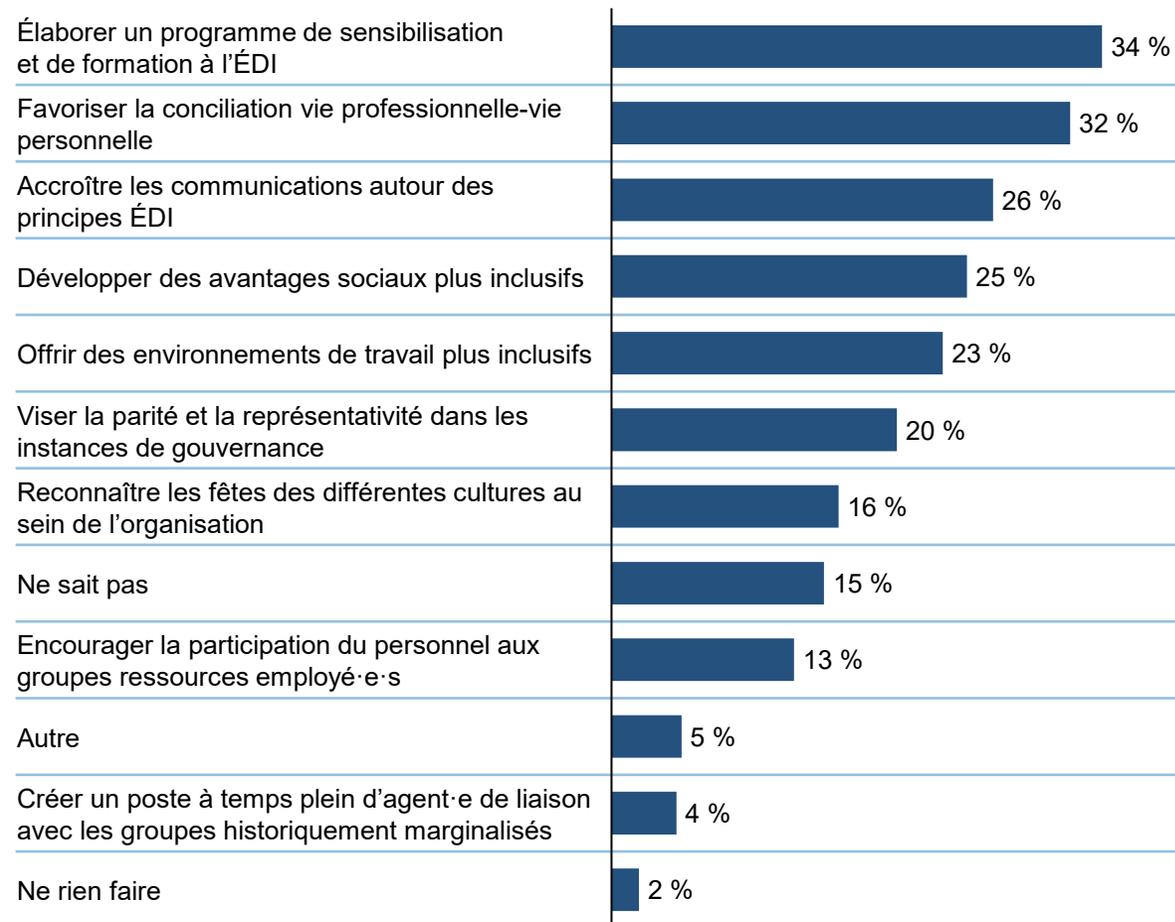


Il est à noter que seule une faible minorité (2 %) suggère de ne rien faire, indiquant un **soutien généralisé** pour des actions favorisant l'ÉDI. Cependant, une proportion notable de répondant·e·s (15 %) ne savent pas quelles mesures pourraient être bénéfiques, soulignant **le besoin d'une communication et d'une éducation** continues sur l'ÉDI pour que l'ensemble des membres soient en mesure de bien identifier les lacunes de leurs milieux.

Note 1 : Les répondant·e·s pouvaient sélectionner jusqu'à 3 réponses.  
Sources : Sondage auprès des membres, 2023; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

## Mesures que l'organisation pourrait mettre en place pour favoriser l'ÉDI

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage<sup>1</sup>



# Les membres de la diversité affirment que des mesures concrètes favoriseront l'ÉDI au niveau organisationnel

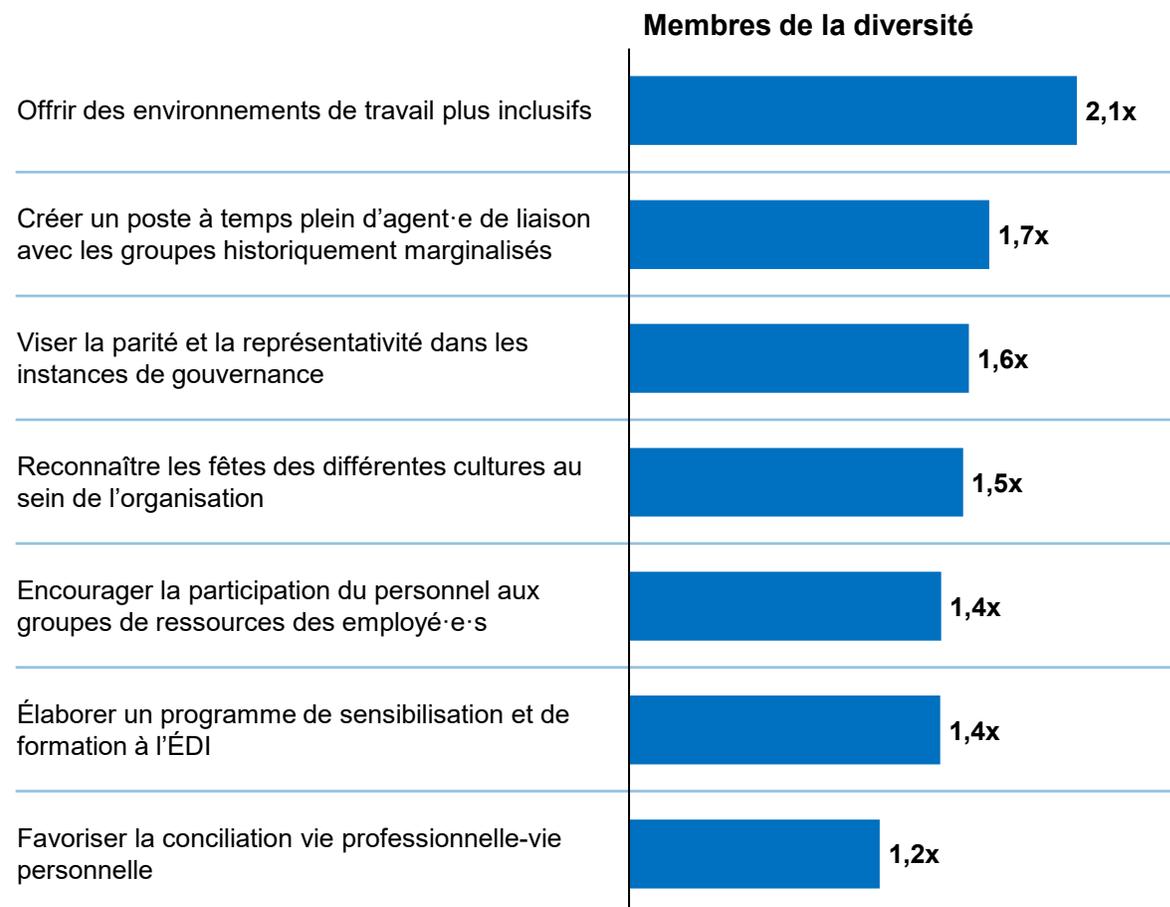
L'analyse révèle une forte demande parmi les membres de la diversité pour que des mesures plus concrètes soient prises au niveau organisationnel afin de favoriser l'ÉDI.

- La mesure qui a reçu le soutien relatif le plus important avec 107 % plus de voix (2,07x) est celle d'offrir des environnements de travail plus inclusifs.
- La création d'un poste à temps plein d'agent·e de liaison avec les groupes historiquement marginalisés a reçu un appui supplémentaire en obtenant une proportion 1,7 fois supérieure des voix chez les membres de la diversité, ce qui témoigne du besoin perçu d'une représentation et d'un soutien plus directs pour ces groupes au sein de l'organisation.
  - De même, l'élaboration d'un programme de sensibilisation et de formation à l'ÉDI a reçu un appui plus fort (1,4x) chez les membres de la diversité.
- L'idée de viser la parité et la représentativité dans les instances de gouvernance est 1,6 fois plus populaire chez les groupes sous-représentés
- Enfin, il y a un désir de voir une plus grande reconnaissance et une meilleure intégration de la diversité culturelle dans la vie quotidienne de l'organisation :
  - L'encouragement à reconnaître les fêtes des différentes cultures au sein de l'organisation et à encourager la participation du personnel aux groupes de ressources des employé·e·s (GREs) ont reçu des voix respectivement 1,5x et 1,4x plus fortes chez les membres de la diversité que chez les autres membres.

**Les membres de la diversité sont davantage en faveur de mesures pour favoriser l'ÉDI en génie.** La proportion des répondant·e·s qui affirme qu'aucun des éléments listés ne devrait être mis en place par leur organisation est deux fois plus élevée chez les autres membres.

## Mesures que l'organisation pourrait mettre en place pour favoriser l'ÉDI, différences statistiquement significatives

Membres de la diversité de l'Ordre, 2023, multiple de la part des répondant·e·s



# Le rôle de l'OIQ en ÉDI devrait être d'agir comme porte-parole et promoteur d'informations et de meilleures pratiques

Les deux attentes principales des membres de l'OIQ à l'égard de leur Ordre gravitent autour de la communication : « Diffuser et promouvoir ».

- Diffuser et promouvoir un leadership plus inclusif et diversifié arrive en tête, avec près de 40 % des répondant·e·s souhaitant que l'OIQ soit un leader dans la promotion de l'inclusivité et de la diversité.
  - Plus d'un tiers des répondant·e·s (35,9 %) souhaitent que l'OIQ contribue à aligner le parcours professionnel avec les principes de l'ÉDI par la diffusion et la promotion de bonnes pratiques, soulignant le rôle crucial de l'OIQ dans la définition des normes et pratiques du secteur.
  - Le cinquième des répondant·e·s souhaitent une communication renforcée autour des principes de l'ÉDI.
- Un quart des membres (26 %) attendent de l'OIQ qu'il développe des programmes de formation et de sensibilisation à l'ÉDI, mettant en évidence la nécessité d'une éducation continue dans ce domaine.
- Viser la parité et la représentativité dans les instances de gouvernance est soutenu par 19,0 % des répondant·e·s.

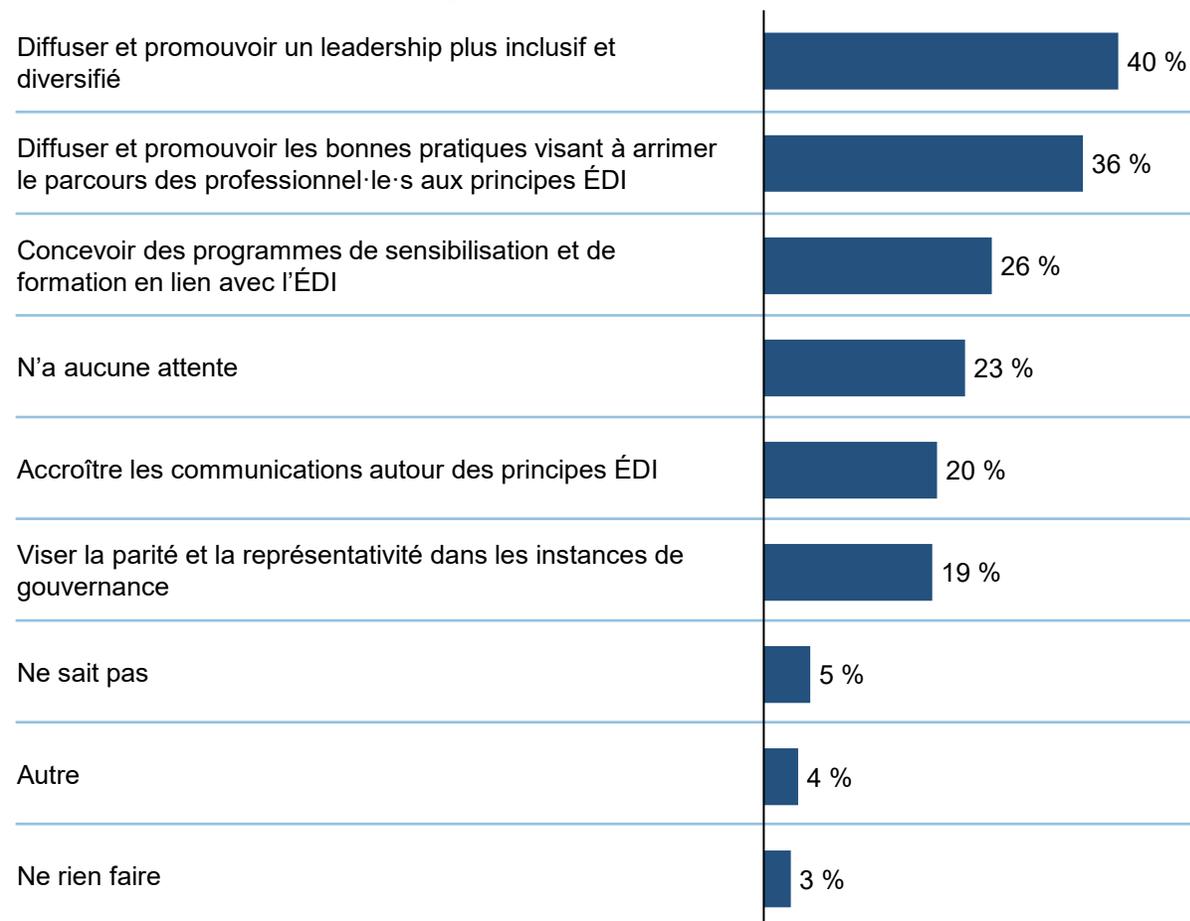


Contrairement aux rôles organisationnels, il existe encore un niveau élevé d'incertitude et d'indécision sur le rôle de l'OIQ en matière de promotion de l'ÉDI chez ses membres.

- Il convient de noter que **près du quart des répondant·e·s** déclarent n'avoir **aucune attente spécifique envers l'OIQ** (de cette proportion, seulement 17 % sont issus de la diversité); il s'agit de la plus grande différence observée, en absolu, dans les réponses.
- Une proportion de 5 % ne sait pas quels rôles l'OIQ pourrait jouer.

## Principales attentes à l'égard de l'OIQ et de son rôle dans le développement des principes et des pratiques ÉDI dans le domaine du génie

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage<sup>1</sup>



Note 1 : Les répondant·e·s pouvaient sélectionner jusqu'à 3 réponses.

Sources : Sondage auprès des membres, 2023; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

# L'OIQ pourrait personnaliser son approche en ciblant les membres de la diversité avec certaines de ses initiatives

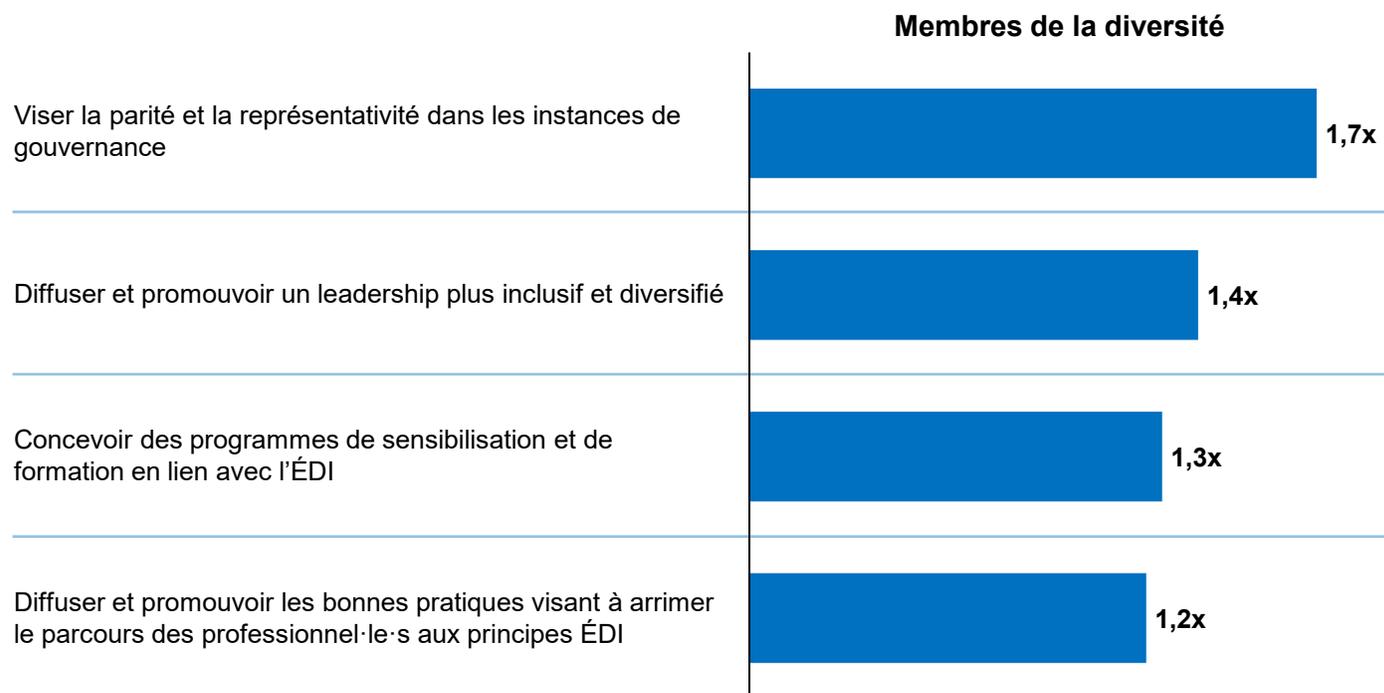
En examinant les attentes principales des membres de la diversité de l'Ordre envers l'OIQ, certaines différences se manifestent.

- Les membres de la diversité aspirent à voir une représentation plus équilibrée dans les fonctions de leadership; ce leadership doit valoriser et incarner activement la diversité
  - Il y a un soutien considérable (1,7x) à ce que l'OIQ vise la parité et la représentativité dans les instances de gouvernance.
- Une autre attente de haute importance chez les membres de la diversité est celle de diffuser et promouvoir un leadership plus inclusif et diversifié (1,4x).

Enfin, l'appui pour la conception de programmes de sensibilisation et de formation en lien avec l'ÉDI et pour la diffusion et la promotion de bonnes pratiques visant à arrimer le parcours des professionnel·le·s aux principes ÉDI soulignent l'importance de l'éducation, de la sensibilisation et des bonnes pratiques en matière d'ÉDI pour ces membres.

## Principales attentes à l'égard de l'OIQ et de son rôle dans le développement des principes et des pratiques ÉDI dans le domaine du génie, différences statistiquement significatives

Membres de la diversité de l'Ordre, 2023, multiple de la part des répondant·e·s



**Il est important de préciser que certaines suggestions faites par les membres à l'égard de leur Ordre excédaient le champ de compétences de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Bien que pertinentes, ces recommandations ont été écartées de l'analyse.**



+

# Les femmes, l'équité et l'inclusion

# Les répondantes du genre féminin sont plus susceptibles d'être jeunes

Près de deux tiers (62 %) des répondantes du genre féminin ont moins de 45 ans :

- Cette proportion est plus faible chez les répondants du genre masculin (50 %).
- La plus grande disparité entre les genres sur le plan de l'âge survient chez les 55 ans et plus, où on compte 26 % de répondants du genre masculin contre seulement 12 % du genre féminin.

En raison de leur jeune âge, elles ont également accumulé un moins grand nombre d'années d'expérience :

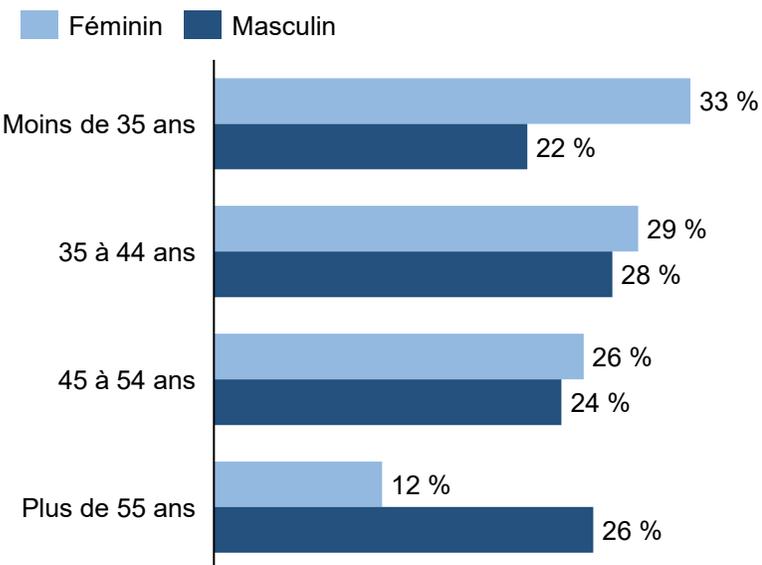
- 37 % d'entre elles ont moins de 10 ans d'expérience, contre 27 % pour les membres du genre masculin.
- Le tiers des répondants masculins ont 25 ans d'expérience, contre le cinquième pour le genre féminin.

Les postes de haute direction sont donc détenus par une proportion plus faible de participantes :

- La part est deux fois plus élevée chez les répondants du genre masculin.
- Il n'y a pas de différence significative pour les autres catégories professionnelles et fonctions exercées.

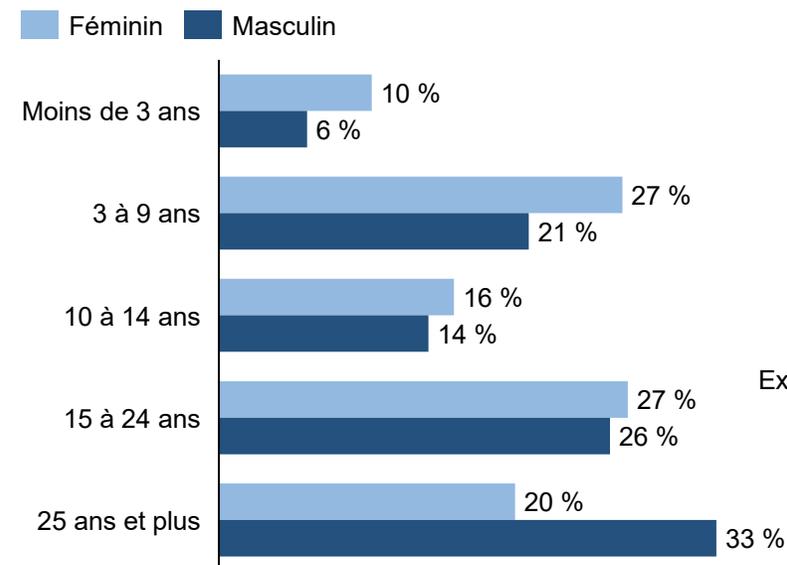
## Répartition des groupes d'âge

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



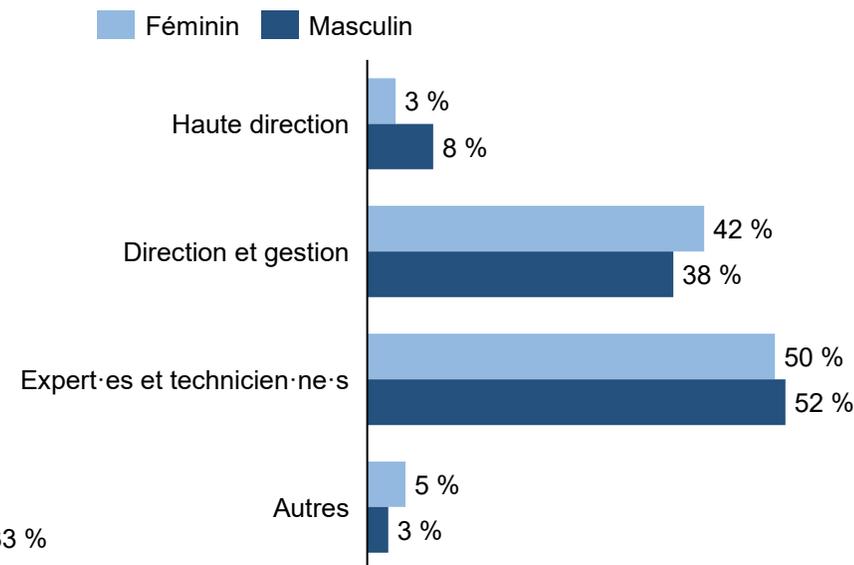
## Répartition des années d'expérience

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



## Catégorie professionnelle et fonction exercée

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



# Les répondantes du genre féminin accèdent plus tôt à des responsabilités de gestion

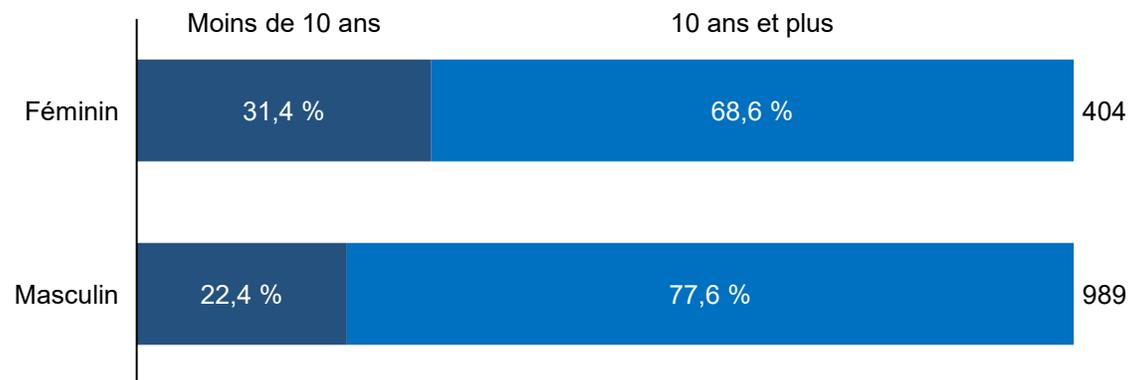
Dès que le contrôle<sup>1</sup> est effectué pour le nombre d'années d'expérience, l'octroi de promotions et l'accès aux postes de directeur·trice, chargé·e de projets et gestionnaire sont favorables aux répondantes du genre féminin.

Les répondantes du genre féminin sont, en proportion, beaucoup plus nombreuses que leurs collègues masculins à occuper des postes de gestion et de direction en ayant moins de 10 années d'expérience :

- Elles sont près de 1,5 fois plus susceptibles d'atteindre ces postes que les répondants du genre masculin.

## Répartition des postes de gestion et de direction selon le nombre d'années d'expérience en génie

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage des postes par années d'expérience



Note 1 : Une variable de contrôle est une variable ou un élément qui est maintenu constant tout au long d'une expérience ou d'une recherche afin d'évaluer la relation entre plusieurs variables.

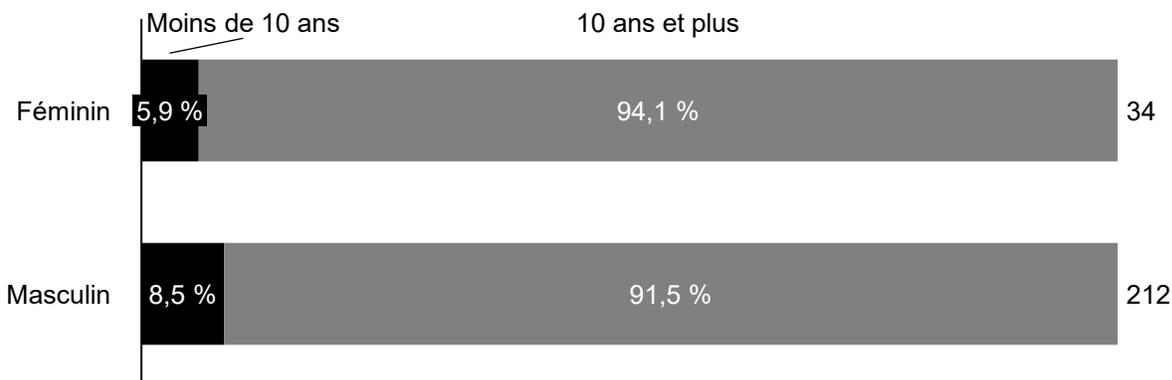
Sources : Sondage auprès des membres, 2023, Voxco; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

Cependant, on observe le phénomène inverse pour les fonctions de haute direction, c'est-à-dire les postes de cadre, de président·e et de vice-président·e :

- Cette fois, les participants du genre masculin sont 1,4 fois plus susceptibles d'atteindre ces responsabilités sous un seuil d'expérience de 10 ans.

## Répartition des postes de haute direction selon le nombre d'années d'expérience en génie

Membres de l'Ordre en position de haute direction, 2023, en pourcentage des postes par années d'expérience



# Le quart des membres du genre féminin œuvrent dans le génie civil

Les membres du genre féminin œuvrent principalement en génie civil (22,3 %) et en génie industriel et manufacturier (19,3 %)

Elles sont également plus fortement représentées, en proportion, que les membres du genre masculin dans les disciplines suivantes :

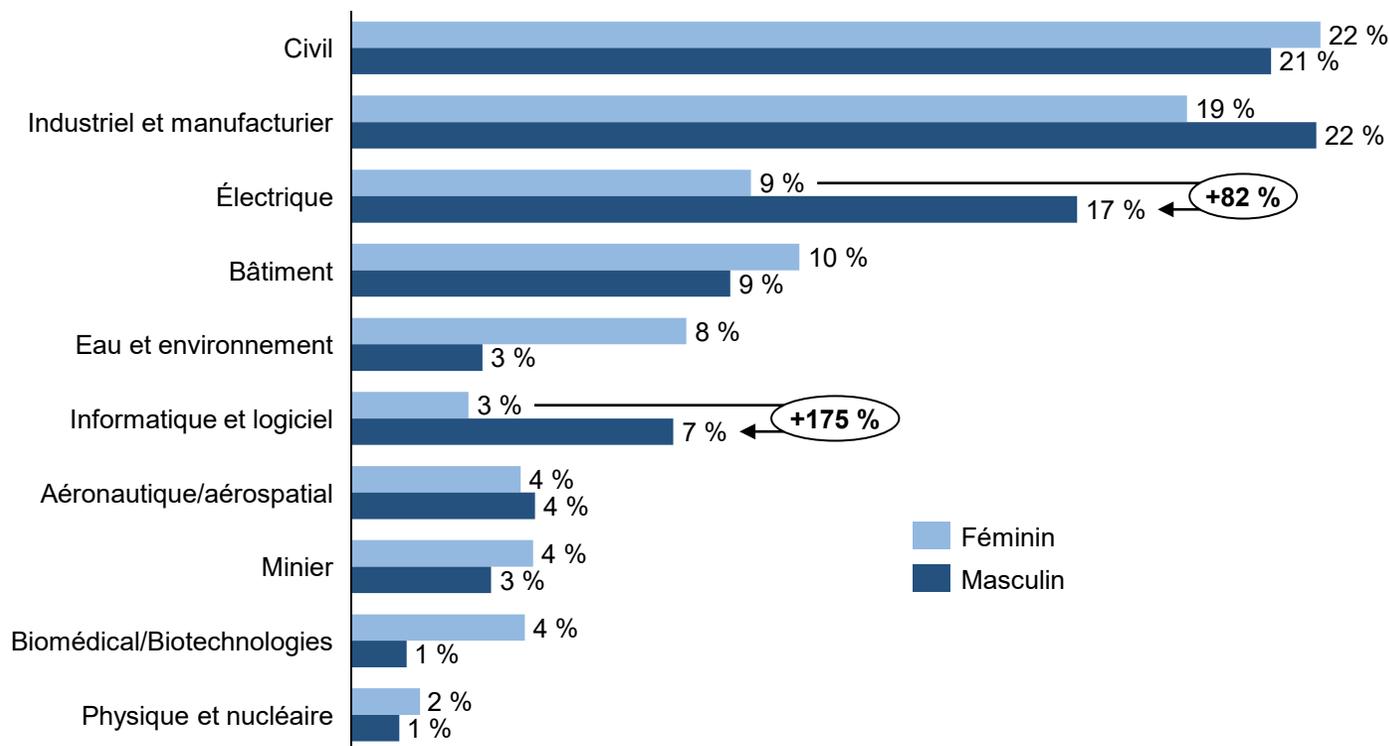
- Civil
- Bâtiment
- Eau et environnement
- Minier
- Biomédical/Biotechnologies

Les femmes sont toutefois sous-représentées dans deux grandes disciplines du génie, à savoir :

- Le génie électrique, où le genre masculin est représenté 82 % (8 p.p.) plus fortement;
- Le génie informatique et logiciel, où la part totale de répondantes du genre féminin est près de trois fois plus petite (2,75x) que celle des répondants du genre masculin.

## Les dix disciplines principales d'exercice des membres de l'Ordre

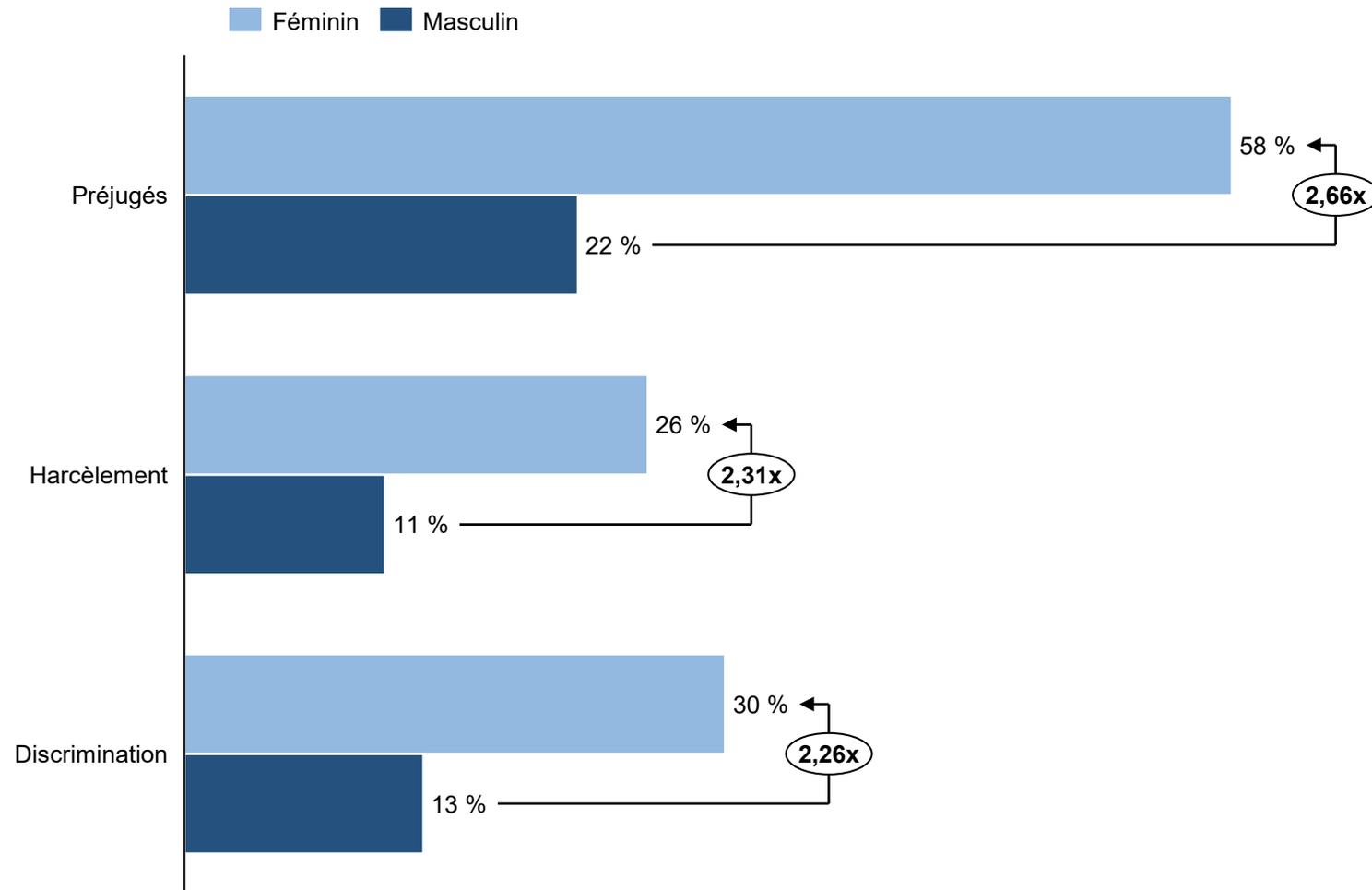
Membres de l'Ordre; 2023; en pourcentage



# Les membres du genre féminin sont victimes d'au moins deux fois plus de préjudices sur les lieux du travail

## Victimes de préjudices sur les lieux du travail

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage des individus du groupe



### 2,7x les préjugés

Ils touchent 22 % des répondants du genre masculins, mais une proportion significativement plus élevée parmi les membres du genre féminin (58 %).

### 2,3x le harcèlement

Il est ressenti par 11 % des membres masculins. Encore une fois, les membres du genre féminin sont disproportionnellement affectées, avec 26 %.

### 2,3x la discrimination

Les participantes du genre féminin sont plus touchées par des actes discriminatoires (30 %) que les répondants du genre masculin (13 %).

Ces statistiques semblent indiquer que les membres du genre féminin, encore plus que les membres de la diversité de l'Ordre des ingénieurs du Québec, sont confrontées à des défis importants en matière de préjugés, de harcèlement et de discrimination.

# Les milieux en génie sont perçus comme étant plus inclusifs par le genre masculin que par le genre féminin

Il est important de noter que ces perceptions de la culture inclusive peuvent être influencées par divers facteurs, à savoir l'expérience personnelle, le manque de représentation, la discrimination structurelle et la sensibilité à la discrimination.

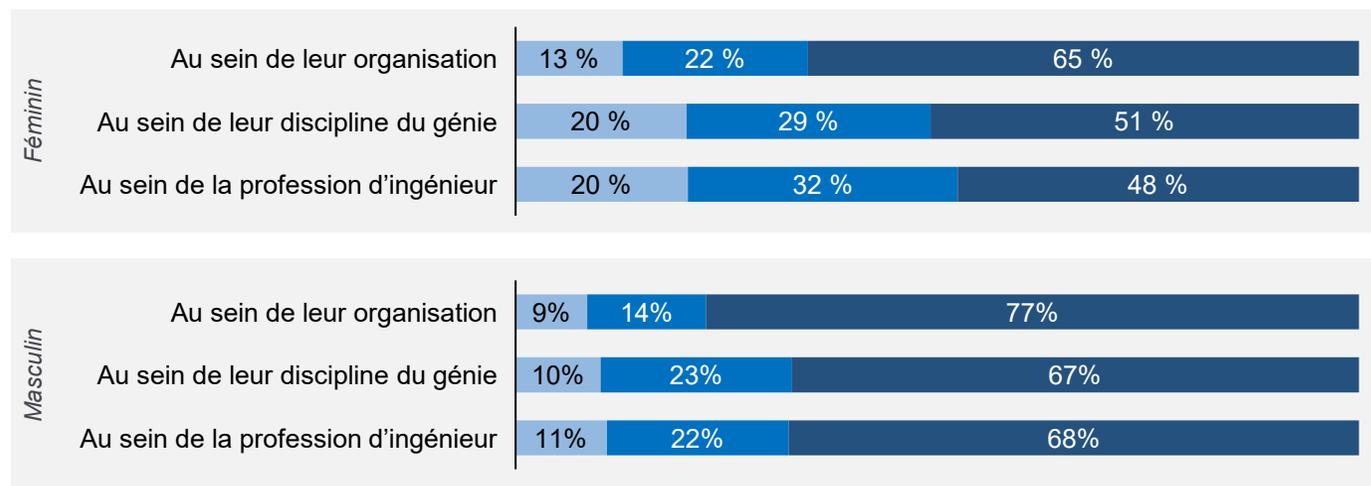
Au sein de leur organisation, la majorité des répondantes (65 %) considèrent que la culture est très inclusive, tandis que le tiers la jugent de moyennement à peu inclusive.

- Au sein de leur discipline du génie, seulement la moitié (51 %) des participantes estiment que la culture est très inclusive.
- Une proportion similaire estime la culture très inclusive au sein de la profession d'ingénieur.
- Toutefois, le graphique montre clairement que les femmes perçoivent la culture comme plus inclusive au sein de leur organisation que dans leur discipline du génie ou la profession dans son ensemble.
- De plus, les hommes ont tendance à percevoir la culture comme plus inclusive que les femmes à tous les niveaux, l'écart entre les perceptions des genres masculins et féminins étant plus prononcé au sein de leur discipline du génie.

## État de la culture inclusive

Membres de l'Ordre; 2023; notes (0 à 10) par niveau

■ Peu inclusive : 0-4 ■ Moyennement inclusive : 5-6 ■ Très inclusive : 7-10



**51 %** des répondantes ont reçu une formation en lien avec l'ÉDI sur les lieux du travail ou des études au cours des cinq dernières années.

# Les genres féminins et masculins ont des perceptions divergentes sur les éléments importants d'un emploi

L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle est le premier facteur d'importance pour les répondantes du genre féminin alors que c'est la rémunération et les avantages sociaux qui prend le dessus pour les répondants du genre masculin.

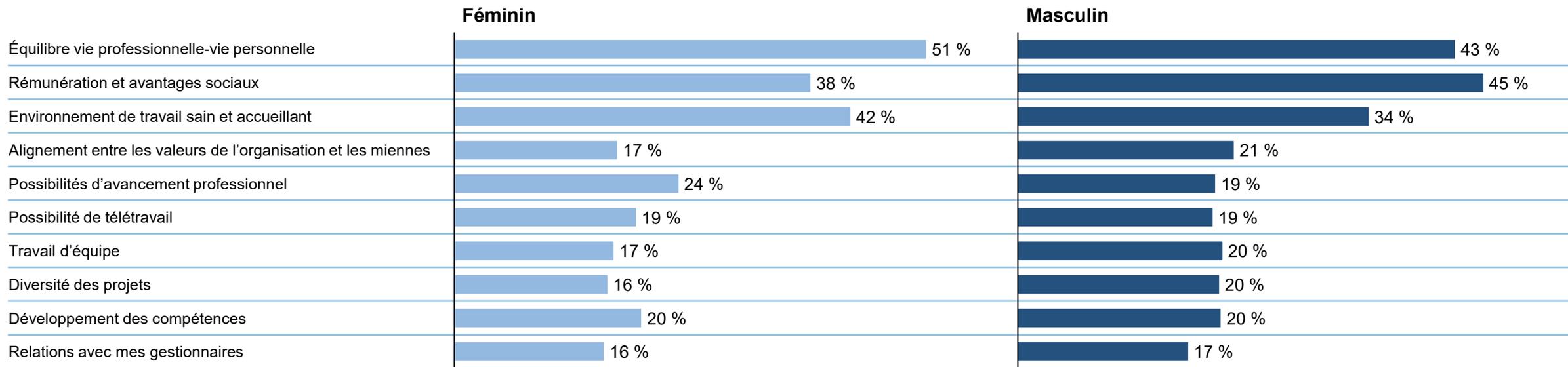
- Les répondant·e·s s'entendent toutefois sur les trois éléments les plus importants:
  - L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle;
  - La rémunération et les avantages sociaux;
  - Un environnement de travail sain et accueillant.

Les différences au titre des préférences quant aux éléments importants d'un emploi peuvent expliquer certains écarts observés dans le choix de discipline ou dans le parcours professionnel.

- Il est important de considérer ces divergences de préférences et de réfléchir à leurs incidences sur l'organisation du travail.
- Néanmoins, la reconnaissance de l'existence de ces différences peut certainement outiller les organisations pour leur permettre d'offrir un environnement de travail plus inclusif, équitable et motivant pour tous et toutes.

## Les 10 éléments d'un emploi auxquels les membres accordent le plus d'importance

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage<sup>1</sup>



Note 1 : Les répondant·e·s pouvaient sélectionner jusqu'à 3 réponses.

Sources : Sondage auprès des membres, 2023; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

# Il existe des différences fondamentales dans la valorisation des aspects d'un emploi

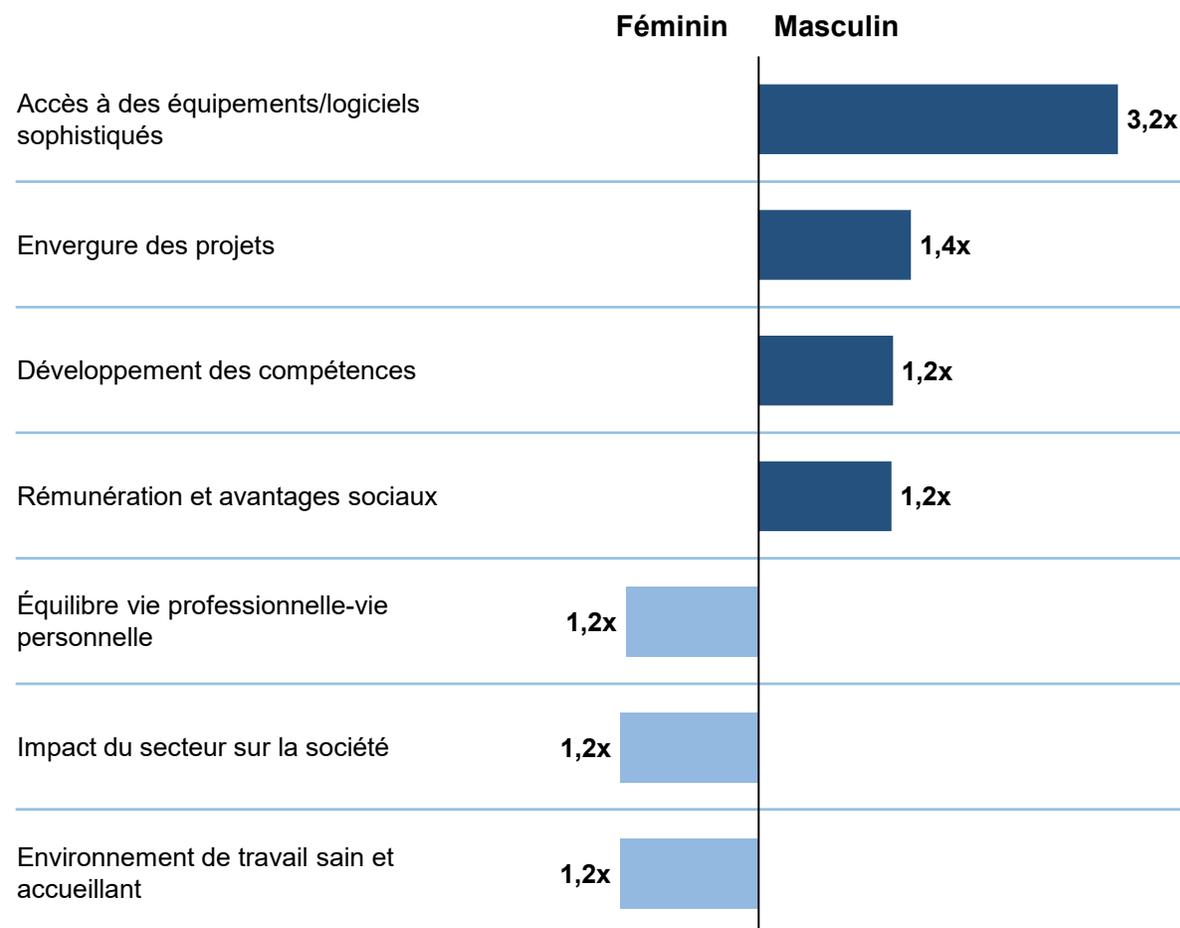
Les résultats du sondage indiquent des variations considérables dans les préférences au travail entre les genres :

- Les répondants de genre masculin valorisent nettement plus l'accès à des équipements et logiciels sophistiqués.
- Ils montrent un intérêt marqué pour des projets plus importants et ambitieux.
- Le développement des compétences est aussi crucial pour eux:
  - Cela suggère que pour attirer et retenir des talents masculins, une entreprise devrait investir dans la technologie de pointe.
  - Le développement de programmes de formation continue et de développement professionnel ciblés pourrait être une proposition de valeur attrayante.
- Un environnement de travail sain et accueillant est fortement priorisé par les participantes du genre féminin.
- L'impact sociétal est également une de leurs préoccupations d'importance.
  - Pour s'aligner avec ces préférences, une organisation pourrait envisager d'impliquer davantage de femmes dans des projets d'impact pour la société à forte visibilité.
  - Ces résultats pourraient aussi soulever des questions sur la perception de l'environnement de travail actuel et de son inclusivité.
- Finalement, bien que la rémunération soit importante pour l'ensemble des répondant·e·s, elle semble être une préoccupation plus marquée chez les participants masculins, tandis que leurs homologues féminines priorisent l'équilibre travail-vie.

Ces différences mettent de l'avant l'urgence d'examiner les politiques et pratiques actuelles relatives aux projets et à la culture d'entreprise pour assurer l'équité et l'alignement avec les préférences identifiées.

## Éléments d'un emploi auxquels les membres accordent le plus d'importance, différences statistiquement significatives

Membres de l'Ordre, 2023, multiple de la part des répondant·e·s



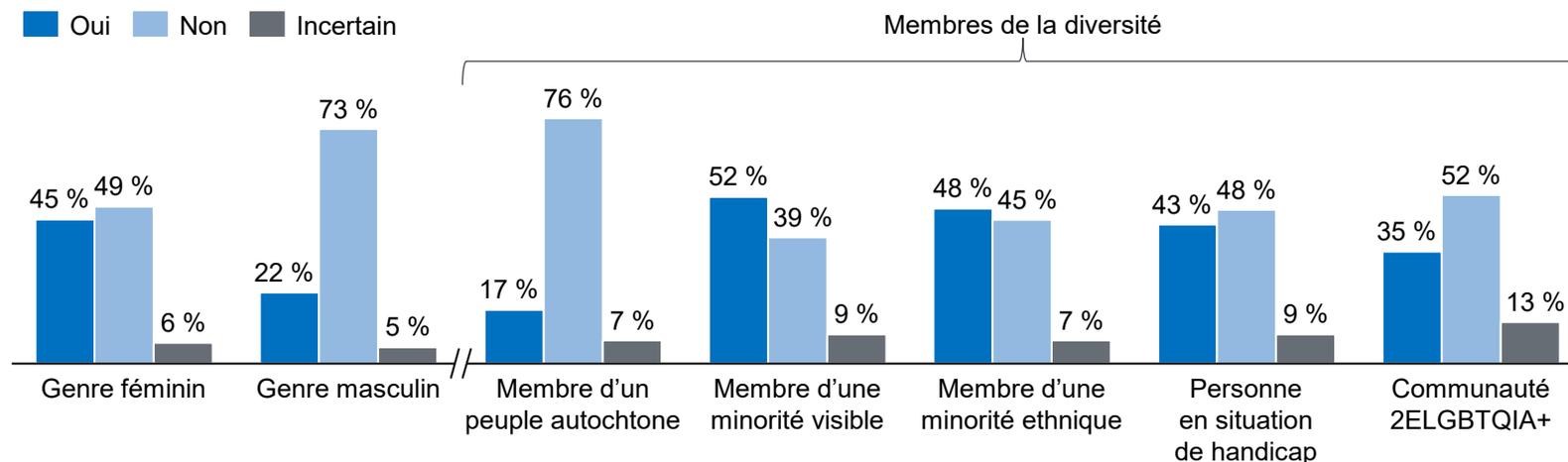
# Les biais peuvent avoir des conséquences importantes sur la carrière des individus

Près du tiers des répondant·e·s ont indiqué avoir eu l'impression qu'un ou plusieurs facteurs identitaires ont limité leurs possibilités d'avancement professionnel, à savoir l'identité de genre, les origines, la situation de handicap, l'appartenance à une communauté et l'âge.

- Les membres les plus touchés par ces biais sont les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes du genre féminin.

## Perception que l'identité a eu un impact sur les occasions d'avancement professionnel

Membres de l'Ordre, 2023, en % des répondant·e·s d'un groupe



**Cette disparité indique que les femmes et la diversité peuvent rencontrer plus de barrières ou de biais dans le domaine du génie. Qu'ils soient réels ou perçus, ces obstacles ont une incidence importante sur la rétention, l'engagement et la satisfaction personnelle au travail.**



+

Pistes d'action et  
recommandations

# Nous vous proposons plusieurs recommandations en lien avec les faits saillants de l'étude

Portée	#	Recommandations
Membres	1.1	Mettre les membres issus de la diversité de l'avant dans les communications et publications de l'Ordre
	1.2	Mettre en place un service d'aide et de soutien pour les membres victimes de préjugés, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de leur emploi (ligne téléphonique anonyme, soutien juridique, base documentaire, etc.)
	1.3	Développer une formation sur l'ÉDI et les biais inconscients obligatoire pour le renouvellement de l'inscription des membres au tableau de l'Ordre
	1.4	Développer un programme de leadership inclusif pour les membres - gestionnaires
	1.5	Mettre en place des programmes de mentorat et de soutien spécifiquement pour les membres de la diversité ainsi que pour les membres du genre féminin
	1.6	Élaborer des ateliers de sensibilisation ciblés sur les défis spécifiques rencontrés par les femmes dans le domaine
	1.7	Introduire la notion d'auto-identification pour le renouvellement
	1.8	Développer une boîte à outils des indicateurs ÉDI à l'intention des organisations du secteur
Secteur du génie	2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Outiller les organisations du secteur en développant une « boîte à outils » pouvant inclure de façon non limitative les aspects suivants :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Promouvoir la parité de genre aux comités de direction et aux conseils d'administration des organisations du secteur</li> <li>– Développer une campagne publicitaire sur l'ÉDI et ses bénéfices en organisation</li> <li>– Développer une offre en sensibilisation aux diagnostics ÉDI pour les organisations du secteur</li> <li>– Développer un tableau de bord et des indicateurs ÉDI à l'intention des organisations du secteur</li> <li>– Encourager la création d'un poste d'agent·e de liaison pour interagir et construire des relations avec les groupes historiquement marginalisés</li> <li>– Inciter l'adoption de processus de recrutement anonymes et standardisés (instaurer des mécanismes systématiques pour limiter les biais d'embauche)</li> <li>– Encourager la formulation de descriptions de postes de manière inclusive et non genrée</li> <li>– Proposer des principes entourant une culture du travail flexible pour les organisations du secteur (travail à distance, horaires flexibles, etc.)</li> </ul> </li> </ul>
	2.2	Proposer l'implantation de processus de reconnaissance et/ou de célébration des événements des différentes communautés culturelles (ex. : mois de la Fierté, mois de l'histoire des Noir·e·s, journée des droits des femmes, Nouvel An chinois, etc.)
Autorités publiques	3.1	Collaborer avec les gouvernements québécois et fédéral pour faciliter la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger
	3.2	Développer un programme de bourses et de soutien pour l'excellence en ÉDI

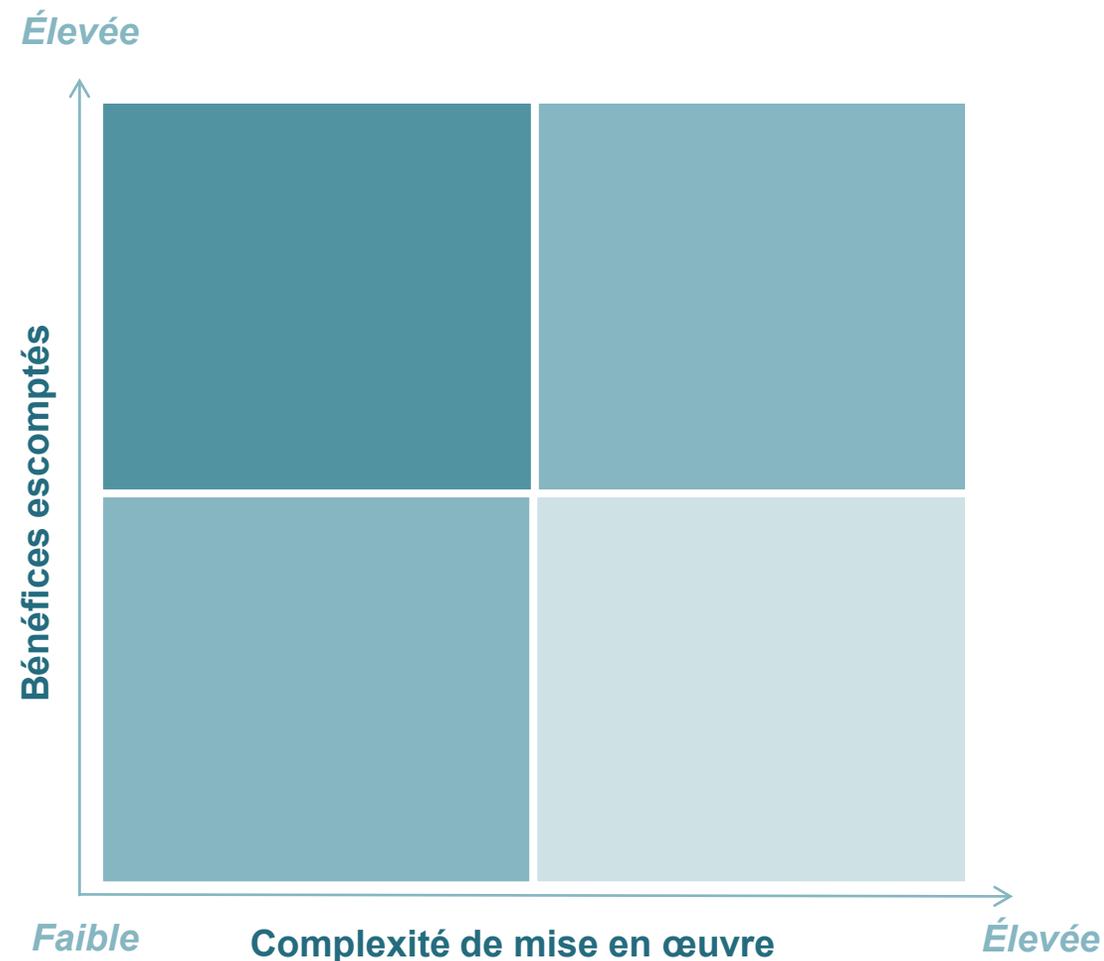
# La priorisation des actions à entreprendre s'inscrit dans une logique « bénéfices escomptés »/« complexité de mise en œuvre »

## Possibilité de bénéfices escomptés :

- **Alignement** avec les priorités de l'OIQ
- **Réponse aux enjeux et défis identifiés** dans le cadre de l'étude
- **Valeur ajoutée** perçue par les membres et le secteur du génie

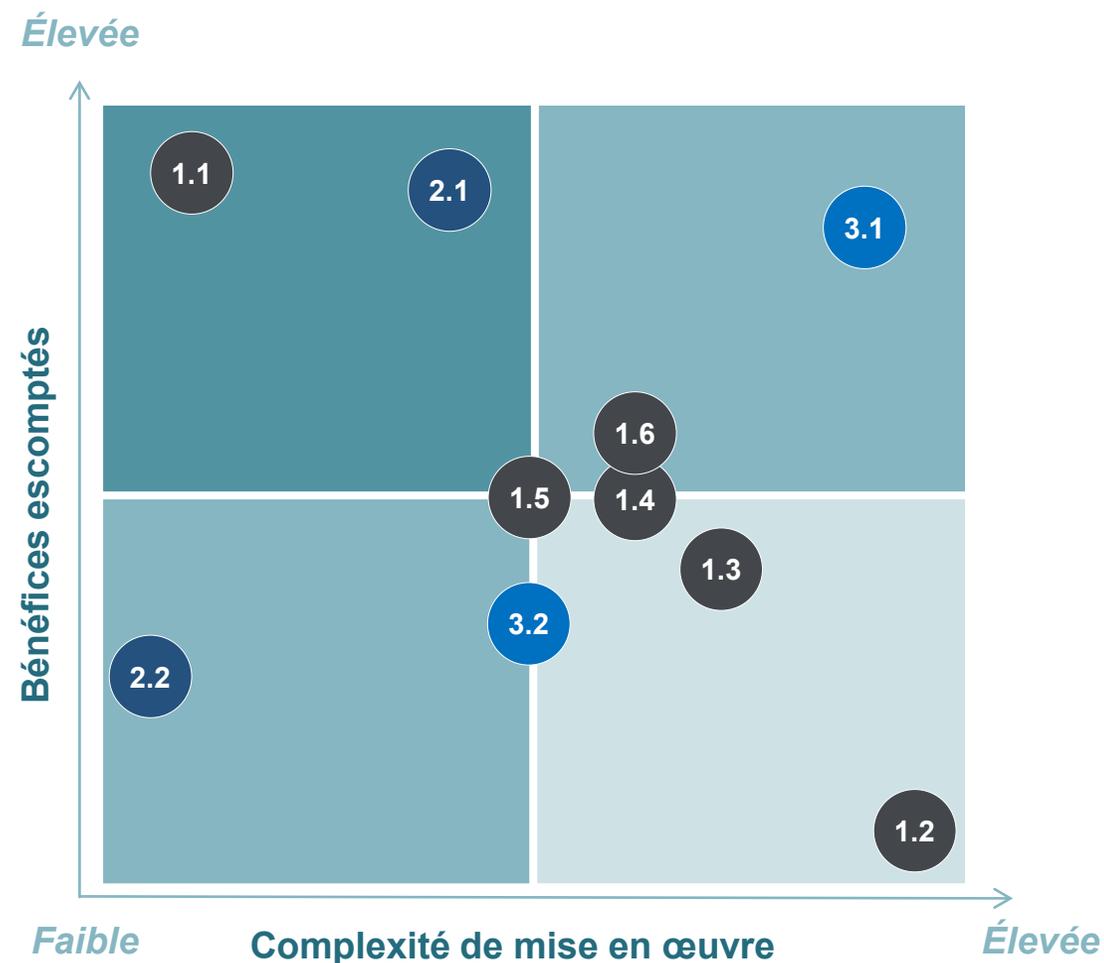
## Complexité de mise en œuvre :

- **Capacité** (humaine et financière) des équipes internes à développer et à mettre en œuvre les actions
- **Ampleur du changement** pour les membres et le secteur du génie



# L'exercice de priorisation des pistes d'action a permis d'identifier plusieurs gains rapides pour l'Ordre

Portée	#	Recommandations
Membres	1.1	Communications et publications sur la diversité des membres
	1.2	Service d'aide et de soutien pour les membres victimes de préjugés
	1.3	Formation obligatoire sur l'ÉDI et les biais inconscients
	1.4	Programme de leadership inclusif pour les membres - gestionnaires
	1.5	Programmes de mentorat et de soutien spécifiquement pour les membres du genre féminin
	1.6	Ateliers de sensibilisation portant sur les femmes
Secteur du génie	2.1	Mise à disposition d'une « boîte à outils » pour les organisations du secteur
	2.2	Processus de célébration des événements des différentes communautés culturelles
Autorités publiques	3.1	Poursuite des efforts de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger
	3.2	Programme de bourses et de soutien à l'excellence en ÉDI



+

Annexes



# Suivi des sections

## Glossaire

Liste des organisations rencontrées

Sources et revue bibliographique

Questionnaire du sondage

Résultats du sondage

Auteur·trice·s de l'étude

# Une liste des acronymes utilisés tout au long du rapport a été développée afin de faciliter la lecture

Acronyme	Définition
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CARH</b>	Chargé·e des affaires de ressources humaines
<b>ÉDI</b>	Équité, diversité et inclusion
<b>Facteurs ESG</b>	Facteurs Environnementaux, Sociaux, et de Gouvernance
<b>KPI</b>	Key Performance Indicator - Indicateur clé de performance
<b>PDG</b>	Président·e directeur·trice général·e
<b>PTPD</b>	Permis de travail post-diplôme
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>STIM</b>	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques



# Suivi des sections

Glossaire

**Liste des organisations rencontrées**

Sources et revue bibliographique

Questionnaire du sondage

Résultats du sondage

Auteur·trice·s de l'étude

# Nous avons recueilli les meilleures pratiques ÉDI de cinq grandes organisations basées au Québec

Organisations	Secteur d'activité	Privé/Public	Nombre total d'employé·e·s	Empreinte géographique
1	Technologie	Privé	>10 000 employé·e·s	Mondiale
2	Génie-conseil	Privé	>2 000 employé·e·s	Canada
3	Énergie	Privé	>1 000 employé·e·s	Québec
4	Transport	Public	>10 000 employé·e·s	Québec
5	Génie-conseil	Privé	Entre 50 000 et 75 000 employé·e·s	Mondiale

# Tableau récapitulatif des principaux constats à la suite des entretiens avec les organisations

Pratiques ÉDI dans les organisations				
Organisations	Raisons d'adoption de l'ÉDI	Bons coups	Principaux défis	Prochaines priorités
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bénéfices liés à l'ÉDI (innovation, performance, engagement, attraction de talents, etc.)</li> <li>– Initiative de la direction : objectifs de parité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Augmentation la diversité au niveau de la direction (31 à 33 %)</li> <li>– Création d'un milieu inclusif au moyen de mesures touchant les avantages sociaux (programme « Droit au cœur », congés de maternité, vacances illimitées, etc.)</li> <li>– Création d'un comité consacré à l'ÉDI</li> <li>– Création de GREs et de réseaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diversification du bassin de talents disponibles</li> <li>– Collecte de données (auto-identification)</li> <li>– Promotion d'une culture inclusive pour tous et toutes (communauté 2ELGBTQIA+);</li> <li>– Conception d'une approche de diversité à la fois mondiale et locale;</li> <li>– Émergence de l'engagement dans les groupes ressources employé-e-s</li> <li>– Construction du sentiment et du rôle d'allié-e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élargissement du concept de diversité au-delà du genre</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Valeurs et culture organisationnelle d'<i>alliedship</i> et de bienveillance alignées avec l'ÉDI</li> <li>– Volonté de se démarquer comme <i>leader</i> sur le marché par ses valeurs et engagements</li> <li>– Initiative des PDG : objectifs de parité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Certification bronze d'administration au féminin</li> <li>– Développement d'un cadre et d'une approche ÉDI intersectionnels</li> <li>– Concentration des efforts dans la révision des processus internes et non dans le changement des comportements</li> <li>– Plan de réconciliation avec les Autochtones</li> <li>– Collaboration des équipes internes (communication, marketing, RH).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestion du changement (domaine et culture très traditionnels)</li> <li>– Vigie et adaptation des meilleures pratiques à leur contexte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Récolte de données plus exhaustive à l'aide d'autres outils que l'autodéclaration</li> <li>– Création de comités ou GREs</li> <li>– Atteinte de 40 % de femmes en 2027</li> </ul>

# Tableau récapitulatif des principaux constats à la suite des entretiens avec les organisations

Pratiques ÉDI dans les organisations				
Organisations	Raisons d'adoption de l'ÉDI	Bons coups	Principaux défis	Prochaines priorités
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilité à la santé psychologique : « être bien dans sa peau, avec les autres et au travail »</li> <li>– Terreau organisationnel fertile : culture humaine et bienveillante</li> <li>– Impulsion et soutien de la direction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Développement d'outils de mesure (autodéclaration, formation sur les biais inconscients, atteinte des objectifs du plan)</li> <li>– Attribution des bonis en partie liée à l'atteinte des objectifs ÉDI</li> <li>– ÉDI au cœur de la planification stratégique</li> <li>– Amélioration des KPI en termes de recrutement (augmentation des femmes)</li> <li>– Programme d'intégration spécifique pour les technicien·ne·s.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Compréhension collective que l'ÉDI doit être pensée au quotidien dans toutes les décisions prises</li> <li>– Responsabilisation des employé·e·s pour que tout ne repose pas sur l'équipe RH</li> <li>– Acceptation des méthodes de collecte de données (autodéclaration)</li> <li>– Démystification du sujet et de la peur de se tromper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'une structure de gouvernance</li> <li>– Livraison du plan ÉDI</li> <li>– Continuité et développement d'outils de mesures et de KPI</li> <li>– Évolution du portrait de l'organisation (employé·e·s représentatifs·ve·s de la société)</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Importance du sujet et intérêt de tous et toutes</li> <li>– Volonté de mieux servir les client·e·s en ayant des employé·e·s représentatifs·ve·s de la société</li> <li>– Notoriété : volonté de devenir une organisation à laquelle les gens veulent adhérer</li> <li>– Impulsion et soutien de la PDG et du CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Culture d'une bonne réputation en matière d'égalité des chances = bassin de talents diversifié</li> <li>– Constitution d'un CARH (comité RH qui travaille sur la diversité au sein du CA)</li> <li>– Augmentation de 11,6 % des minorités visibles et création de partenariats avec différents groupes externes</li> <li>– Déclaration sur le racisme systémique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diversité dans les postes de gestion et de direction</li> <li>– Petites résistances lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures pour accommoder</li> <li>– Éducation de l'organisation et compréhension des concepts par tous et toutes</li> <li>– Gestion de plaintes découlant de discrimination ou de sentiments de favoritisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Concentration des efforts sur le volet inclusion</li> <li>– Campagne d'auto-identification aux trois ans pour développer un tableau de bord</li> <li>– Capsules de formation (civilité et communications multiculturelles)</li> <li>– Programme de leadership inclusif pour les gestionnaires</li> <li>– Conception d'un calendrier des journées liées à la diversité</li> </ul>

# Annexe 3 – Tableau récapitulatif des principaux constats à la suite des entretiens avec les organisations

Pratiques ÉDI dans les organisations				
Organisations	Raisons d'adoption de l'ÉDI	Bons coups	Principaux défis	Prochaines priorités
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bénéfices : l'ÉDI comme source d'innovation, d'occasions d'affaires et d'avantage concurrentiel</li> <li>– Impulsion et soutien du CA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Augmentation des femmes dans les postes d'entrée, dans les postes de gestion et au conseil d'administration</li> <li>– Utilisation d'outils de mesure (cercle stratégique et deux sondages par an)</li> <li>– Création du réseau des Premières Nations à travers le Canada, l'Australie, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conception d'une approche de diversité qui rejoint les 70 000 employé·e·s tout en étant spécifique</li> <li>– Changement dans les façons de faire et sortie des zones de confort : potentielles résistances</li> <li>– Éducation et sensibilisation au sujet des employé·e·s</li> <li>– Construction d'équipes diversifiées sur chaque projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mise en place d'un réseau mondial de femmes</li> <li>– Création d'une communauté pour la diversité au-delà du genre (minorités, neurodiversité, etc.)</li> <li>– Perspectives de carrière interne : occasions de promotion pour les femmes des groupes sous-représentés</li> </ul>

## Quatre constats à retenir pour l'OIQ

- L'ÉDI est un sujet d'actualité qui est appelé à évoluer encore davantage au cours des prochaines années.
- Il n'y a pas de recette magique dans la conception d'une stratégie et l'implantation de pratiques ÉDI. La stratégie et les objectifs qui en découlent doivent être arrimés aux contextes interne et externe dans lesquels l'organisation évolue et surtout à ses besoins et à ceux de ses employé·e·s.
- La récolte et la mesure de données (autodéclaration, groupes de discussion, entrevues de départ, etc.) peuvent s'avérer des étapes délicates, mais assurément nécessaires à l'identification des besoins de l'organisation ainsi qu'à la définition de ses objectifs. Par la suite, la diversité doit être intégrée dans les pratiques managériales des organisations.
- L'implication de la haute direction est très importante dans la conception et la mise en œuvre de stratégies liées à l'ÉDI. Le mouvement doit venir d'en haut pour être plus crédible et pris en considération en plus de susciter l'engagement dans l'ensemble de l'organisation. Au même titre, la mobilisation des employé·e·s dans l'initiative est également cruciale au succès de la stratégie ÉDI.



# Suivi des sections

Glossaire

Liste des organisations rencontrées

**Sources et revue bibliographique**

Questionnaire du sondage

Résultats du sondage

Auteur·trice·s de l'étude

# Les études consultées en vue de la rédaction de ce rapport sont listées ci-dessous

Auteur	Année	Titre de la publication
Jlm Rottman, Founding Practice Leader and AccelPeople	2021	3 Trends that Shape Today's DEI Strategy – and What CEOs Can Do
Mercer	2022	Stepping up for equity
Culture AMP	2022	Understanding the DEI landscape
EY	2022	Réinventer son avenir en créant de la valeur pour les générations futures
HR research	2022	The Future of Diversity, Equity and Inclusion 2022
Bain & Company	2021	10 Proven Actions to Advance Diversity, Equity, and Inclusion
Deloitte	n/a	Des apparences aux résultats : Bâtir des organisations inclusives
CIFAR	2020	Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
McKinsey & Company	2020	Diversity wins
SPIE	2020	Equity, Diversity & Inclusion Framework
Biais inconscients et recrutement	n/a	IVADO
The centre for global inclusion	2021	Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks
Carrefour RH	s.o.	La valorisation de la diversité en milieu de travail
Fonds de recherche du Québec par le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion	2022	Pratiques innovantes en EDI par les organismes subventionnaires

# Les liens utilisés tout au long du rapport sont listés ci-dessous

## Liens vers les sources consultées

- <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/campaigns/immigration-matters/growing-canada-future/science-technology.html>
- [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces\\_info/Statistiques/Statistiques\\_ES/Portrait-stat-etudiants-internationaux.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Statistiques_ES/Portrait-stat-etudiants-internationaux.pdf)
- <https://emploi.hydroquebec.com/content/Programme-integration/>
- <https://www.oiq.qc.ca/publication/promouvoir-la-diversite-en-genie-les-actions-de-lordre/>
- <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2023/02/20230209-IDQ-BILAN-DE-LEMPLOI-2022-AU-QUEBEC.pdf>
- <https://www.lesaffaires.com/strategie-d-entreprise/entreprendre/l-ere-de-l-activisme/597594>
- <https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/employees-rising-seizing-the-opportunity-in-employee-activism.pdf>
- <https://www.randstad.ca/employers/workplace-insights/corporate-culture/how-important-is-corporate-social-responsibility-to-canadian-workers/>
- <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/corporate-advocacy-of-social-issues-can-drive-employee-engagement>
- <https://www.ledevoir.com/societe/510755/gilbert-rozon-demission>
- <https://actualites.td.com/ca/fr/article/appuyons-le-mouvement-movethedial-pour-promouvoir-la-presence-des-femmes-dans-les-stim?!lang=swap>
- <https://www.canadianunderwriter.ca/features/lgbtq-more-than-just-letters>
- <https://www.weforum.org/agenda/2020/07/diversity-inclusion-equality-intersectionality/>
- <https://www.weforum.org/agenda/2020/07/diversity-inclusion-equality-intersectionality/>
- <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- [https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/IntersectionEL-LES\\_Novembre2021.pdf](https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/11/IntersectionEL-LES_Novembre2021.pdf)
- <https://fr.deskbird.com/blog/examples-diversity-workplace>
- <https://www.pwc.com/ca/en/today-s-issues/upskilling/surveys/office-workers-survey-2021-canadian-outlook.html>
- <https://emplois.ca.indeed.com/centredleadership/inclusion-et-appartenance-dans-un-lieu-de-travail-hybride>
- [https://www.cisco.com/c/dam/m/en\\_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf](https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf)
- <https://www.lapresse.ca/affaires/2023-02-17/travail-hybride/l-ecart-se-creuse-entre-employees-et-employeurs.php>
- <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019001-fra.htm>
- <https://www.lapresse.ca/affaires/portfolio/2023-02-28/genie/un-an-huit-pays.php>

# Les liens utilisés tout au long du rapport sont listés ci-dessous (suite)

## Liens vers les sources consultées

- <https://www.pwc.com/ca/en/today-s-issues/upskilling/surveys/office-workers-survey-2021-canadian-outlook.html>
- <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace>
- <https://risepeople.com/fr/blog/programmes-mieux-etre-entreprises-quebecoises/>
- <https://www.ledevoir.com/politique/montreal/431141/la-stm-amenage-un-local-de-priere-litigieux>
- <https://www.stm.info/sites/default/files/pdf/fr/rpaee2018.pdf> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm> (Augmentation relative du niveau de scolarité chez les femmes a été à l'origine de 12,7% de la réduction des écarts salariaux entre 1998 et 2018)
- <https://www.salesforce.com/fr/company/equality/>
- <https://www.wtwco.com/fr-CA/insights/2023/01/canadian-inclusive-benefits-survey>
- [https://www.benefitscanada.com/archives\\_/benefits-canada-archive/how-employers-are-integrating-dei-into-their-benefits-plans/](https://www.benefitscanada.com/archives_/benefits-canada-archive/how-employers-are-integrating-dei-into-their-benefits-plans/)
- <https://isarta.com/infos/la-recette-secrete-dosedea-souvenir-a-la-diversite-et-soutenir-les-projets-personnels-des-employes/>
- <https://www.pwc.com/ca/en/today-s-issues/upskilling/surveys/office-workers-survey-2021-canadian-outlook.html>
- <https://pratiquesrh.com/article/la-sante-mentale-au-travail-une-realite-en-constante-progression>
- <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2022/02/24/recruiting-trends-for-2022-include-a-focus-on-diversity-employee-branding-data-and-the-candidate-experience/?sh=3b4f16fcdb4b>
- <https://textexpander.com/blog/9-ways-to-retain-diverse-talent>
- <https://www.randstad.ca/fr/chercheurs-demplois/ressources-carriere/culture-dentreprise/8-obstacles-courants-les-employes-noirs/>
- <https://www.catalyst.org/research/emotional-tax-canada/>
- <https://www.mckinsey.com/ca/fr/overview/gender-diversity-at-work-in-canada>
- <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace>
- <https://hbr.org/2019/07/does-diversity-training-work-the-way-its-supposed-to>
- <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

# Les liens utilisés tout au long du rapport sont listés ci-dessous (suite)

## Liens vers les sources consultées

- <https://www.mckinsey.com/ca/fr/overview/gender-diversity-at-work-in-canada>
- <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace>
- <https://hbr.org/2019/07/does-diversity-training-work-the-way-its-supposed-to>
- <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>
- [https://rightscolab.org/wp-content/uploads/2022/08/DEI-Mapping-Report\\_RightsCoLab.pdf](https://rightscolab.org/wp-content/uploads/2022/08/DEI-Mapping-Report_RightsCoLab.pdf)
- <https://hbr.org/2020/12/how-to-best-use-data-to-meet-your-dei-goals>
- <https://hbr.org/2022/11/to-sustain-dei-momentum-companies-must-invest-in-3-areas>
- <https://hbr.org/2021/05/how-to-measure-inclusion-in-the-workplace>
- <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/ways-companies-measure-diversity-and-inclusion-progress>
- <https://cultureplusconsulting.com/2018/10/16/meaning-metrics-for-diversity-and-inclusion/>
- <https://www.investopedia.com/terms/s/sp-tsx-composite-index.asp>
- <https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/diversity-equity-inclusion/the-benefits-of-inclusive-leadership>
- <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2021/06/24/14-important-benefits-of-a-more-diverse-leadership-team/?sh=42114cf91f9b>
- <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- <https://www.forbes.com/sites/theyec/2021/01/25/eight-important-ways-to-promote-inclusion-and-diversity-in-your-workplace/?sh=224ff62c6da1>
- <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/marketing-and-sales-operations/global-marketing-trends/2022/diversity-and-inclusion-in-marketing.html>
- <https://mediaincanada.com/2022/06/06/ads-are-becoming-more-inclusive-but-what-about-media-channels/>
- <https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2022/08/17/why-its-important-for-businesses-to-take-a-public-stand-on-societal-issues/?sh=60abb84c62f0>
- <https://ripplematch.com/insights/companies-with-standout-and-effective-diversity-recruiting-strategies-bb71dd63/>
- <https://www.ibm.com/impact/be-equal/diversity-inclusion-annual/>



# Suivi des sections

Glossaire

Liste des organisations rencontrées

Sources et revue bibliographique

**Questionnaire du sondage**

Résultats du sondage

Auteur·trice·s de l'étude

# Liste des questions du sondage auprès des membres

Section 1: Auto-identification		
Numéro	Question	Choix de réponse
1	Quelle est votre catégorie d'emploi?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingénieur·e</li> <li>- Candidat·e à la profession d'ingénieur (CPI)</li> <li>- Je ne sais pas</li> <li>- Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
2	Laquelle des situations suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je suis en emploi</li> <li>- Je suis aux études avec un stage en cours</li> <li>- Je suis aux études sans stage en cours</li> <li>- Je suis en congé de maternité, de paternité ou parental</li> <li>- Je suis sans emploi ou je suis au chômage</li> <li>- Je suis retraité·e</li> <li>- Je suis en congé prolongé (ex. invalidité, sabbatique, différé, ...)</li> <li>- Autre : Veuillez spécifier</li> <li>- Je ne sais pas</li> <li>- Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
3	Plus précisément, quel type d'emploi occupez-vous?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un·e salarié·e à temps plein (32 heures ou plus par semaine)</li> <li>- Un·e salarié·e à temps partiel (moins de 32 heures par semaine)</li> <li>- Un·e travailleur·euse autonome</li> <li>- Un·e entrepreneur·euse</li> <li>- Un·e contractuel·le</li> <li>- Autre (veuillez spécifier)</li> <li>- Je ne sais pas</li> <li>- Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
4	Quel âge avez-vous?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 25 ans</li> <li>- Entre 25 et 34 ans</li> <li>- Entre 35 et 44 ans</li> <li>- Entre 45 et 54 ans</li> <li>- Entre 55 et 64 ans</li> <li>- 65 ans et plus</li> <li>- Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
5	Dans quelle région se trouve votre lieu de résidence?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abitibi-Témiscamingue</li> <li>- Bas-Saint-Laurent</li> <li>- Capitale-Nationale</li> <li>- Centre-du-Québec</li> <li>- Chaudière-Appalaches</li> <li>- Côte-Nord</li> <li>- Estrie</li> <li>- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine</li> <li>- Lanaudière</li> <li>- Laurentides</li> <li>- Laval</li> <li>- Mauricie</li> <li>- Montérégie</li> <li>- Montréal</li> <li>- Nord-du-Québec</li> <li>- Outaouais</li> <li>- Saguenay-Lac-Saint-Jean</li> <li>- Hors Québec, mais au Canada</li> <li>- Hors Canada</li> <li>- Je ne sais pas</li> <li>- Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 1: Auto-identification

Numéro	Question	Choix de réponse	
6	Qu'est-ce qui décrit le mieux votre identité de genre?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Féminin</li> <li>– Masculin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autre : Je m'identifie comme :</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
7	Parmi les situations suivantes, laquelle décrit le mieux votre situation?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Membre d'un peuple autochtone</li> <li>– Membre d'une minorité visible</li> <li>– Membre d'une minorité ethnique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aucune de ces situations ne s'applique à moi</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
8	Êtes-vous une personne en situation de handicap?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
9	Êtes-vous membre de la communauté 2ELGBTQIA+?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 2 : Compétences et formation initiale

Numéro	Question	Choix de réponse	
10	<b>Quel est votre plus haut diplôme obtenu ou en cours?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Baccalauréat (universitaire)</li> <li>– Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat (ex. : diplôme d'études supérieures spécialisées [D.E.S.S.])</li> <li>– MBA</li> <li>– Maîtrise autre qu'un MBA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Doctorat ou postdoctorat</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
11	<b>Où faites-vous ou avez-vous obtenu votre diplôme de premier cycle?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Au Québec</li> <li>– Au Canada, à l'extérieur du Québec</li> <li>– Ailleurs en Amérique du Nord (É.-U., Mexique)</li> <li>– En Amérique centrale</li> <li>– En Amérique du Sud</li> <li>– En Europe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– En Afrique</li> <li>– En Asie</li> <li>– En Océanie</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
12	<b>Dans quelle discipline du génie avez-vous exercé principalement vos fonctions professionnelles?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aéronautique/aérospatial</li> <li>– Agriculture/Agro-environnemental</li> <li>– Bâtiment</li> <li>– Biomédical/Biotechnologies</li> <li>– Civil</li> <li>– Eau et environnement</li> <li>– Électrique</li> <li>– Industriel et manufacturier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Informatique et logiciel</li> <li>– Minier</li> <li>– Physique et nucléaire</li> <li>– Hors génie</li> <li>– Aucune de ces options</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
13	<b>Dans quelle région se trouve principalement votre lieu de travail?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abitibi-Témiscamingue</li> <li>– Bas-Saint-Laurent</li> <li>– Capitale-Nationale</li> <li>– Centre-du-Québec</li> <li>– Chaudière-Appalaches</li> <li>– Côte-Nord</li> <li>– Estrie</li> <li>– Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine</li> <li>– Lanaudière</li> <li>– Laurentides</li> <li>– Laval</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mauricie</li> <li>– Montérégie</li> <li>– Montréal</li> <li>– Nord-du-Québec</li> <li>– Outaouais</li> <li>– Saguenay-Lac-Saint-Jean</li> <li>– Hors Québec, mais au Canada</li> <li>– Hors Canada</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 2 : Compétences et formation initiale

Numéro	Question	Choix de réponse
14	Combien d'employé·e·s votre organisation compte-t-elle au total dans le monde?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Moins de 20</li> <li>– De 20 à 99</li> <li>– De 100 à 199</li> <li>– De 200 à 499</li> <li>– De 500 à 999</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 1000 et plus</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
15	Laquelle des options suivantes décrit le mieux votre type d'employeur?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entreprise privée</li> <li>– Secteur public (ex. : Gouvernement, municipalité, etc.)</li> <li>– Établissement d'enseignement (ex. : Cégep, Université)</li> <li>– Société d'état et parapublique (ex. : Hydro-Québec, Investissement Québec, etc.)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Organisation caritative ou OBNL (Organisme à but non lucratif)</li> <li>– Ordre professionnel ou association</li> <li>– Autre : Veuillez spécifier :</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
16	Parmi les options suivantes, quel choix correspond le mieux à votre fonction?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Président·e / directeur·trice général·e</li> <li>– Vice-président·e</li> <li>– Directeur·trice</li> <li>– Chargé·e de projets / gestionnaire</li> <li>– Chef·fe de service / consultant·e</li> <li>– Ingénieur·e</li> <li>– Professeur·e / recherche</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Technicien·ne / concepteur·e / analyste</li> <li>– Stagiaire</li> <li>– Autres emplois</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 3 : Expérience de travail en génie

Numéro	Question	Choix de réponse	
17	<b>Combien d'années d'expérience avez-vous dans le domaine du génie?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Moins d'un an</li> <li>– 1 an à 2 ans</li> <li>– 3 ans à 4 ans</li> <li>– 5 ans à 9 ans</li> <li>– 10 ans à 14 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 15 ans à 19 ans</li> <li>– 20 ans à 24 ans</li> <li>– 25 ans et plus</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
18	<b>Pour une semaine de travail normale, à combien estimez-vous le nombre de jours travaillés à domicile?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aucun</li> <li>– 1 jour</li> <li>– 2 jours</li> <li>– 3 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 jours</li> <li>– 5 jours et plus</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
19	<b>Quel est votre salaire annuel brut (incluant les bonis et les primes)?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Moins de 60 000 \$</li> <li>– De 60 000 \$ à 79 999 \$</li> <li>– De 80 000 \$ à 99 999 \$</li> <li>– De 100 000 \$ à 119 999 \$</li> <li>– De 120 000 \$ à 139 999 \$</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– De 140 000 \$ à 179 999 \$</li> <li>– 180 000 \$ et plus</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
20	<b>Pensez-vous que votre organisation vous offre suffisamment d'occasions de formation continue?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> <li>– Ne s'applique pas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
21	<b>Pensez-vous que votre organisation vous offre suffisamment d'occasions de perfectionnement professionnel?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> <li>– Ne s'applique pas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
22	<b>Auxquels des éléments suivants, accordez-vous le plus d'importance dans le cadre d'un emploi?</b> <i>Veillez sélectionner un maximum de 3 éléments</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Durée des projets plus longue</li> <li>– Durée des projets plus courte</li> <li>– Envergure des projets</li> <li>– Diversité des projets</li> <li>– Travail d'équipe</li> <li>– Relations avec mes gestionnaires</li> <li>– Développement des compétences</li> <li>– Possibilités d'avancement professionnel</li> <li>– Impact du secteur sur la société</li> <li>– Environnement de travail sain et accueillant</li> <li>– Distance de mon domicile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Travail à l'international</li> <li>– Rémunération et avantages sociaux</li> <li>– Alignement entre les valeurs de l'organisation et les miennes</li> <li>– Équilibre vie professionnelle-vie personnelle</li> <li>– Accès à des équipements/logiciels sophistiqués</li> <li>– Possibilité de télétravail</li> <li>– Aucun de ces éléments</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 4 : Équité, Diversité, Inclusion

Numéro	Question	Choix de réponse	
23	<b>Parmi les affirmations suivantes, laquelle reflète la situation la plus présente dans votre organisation? Votre organisation...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– s'est dotée de mesures ÉDI, en fait la promotion, et a mis en place des politiques, pratiques et objectifs clairs.</li> <li>– s'est dotée de mesures ÉDI et fait la promotion des principes (ex. : communications directes et/ou par courriel, rappels dans les infolettres, etc.)</li> <li>– s'est dotée de mesures ÉDI, mais n'en fait pas la promotion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– n'a pas de politiques, pratiques ou objectifs en lien avec l'ÉDI</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
24	<b>Dans quelle mesure votre organisation accorde-t-elle de l'importance à la création d'un milieu de travail inclusif pour les employé·e·s en situation de handicap?</b> <i>Veillez utiliser une échelle de 0 à 10, où 0 indique que cela n'a aucune importance et 10 indique que cela a une grande importance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 (aucune importance)</li> <li>– 1</li> <li>– 2</li> <li>– 3</li> <li>– 4</li> <li>– 5</li> <li>– 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 7</li> <li>– 8</li> <li>– 9</li> <li>– 10 (très grande importance)</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
25	<b>Dans quelle mesure votre organisation offre-t-elle des possibilités égales d'avancement et de croissance de carrière à l'ensemble de ses effectifs, indépendamment de leur identité de genre, de leur origine, de leur handicap ou de leur appartenance à une communauté?</b> <i>Veillez utiliser une échelle de 0 à 10, où 0 indique qu'il n'y a aucune opportunité et 10 indique qu'il y a de nombreuses opportunités</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 (aucune importance)</li> <li>– 1</li> <li>– 2</li> <li>– 3</li> <li>– 4</li> <li>– 5</li> <li>– 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 7</li> <li>– 8</li> <li>– 9</li> <li>– 10 (nombreuses opportunités)</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
26	<b>Êtes-vous à l'aise de discuter de sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion avec vos collègues?</b> <i>Veillez utiliser une échelle de 0 à 10, où 0 indique que vous n'êtes pas à l'aise du tout et 10 indique que vous êtes très à l'aise</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 (pas à l'aise du tout)</li> <li>– 1</li> <li>– 2</li> <li>– 3</li> <li>– 4</li> <li>– 5</li> <li>– 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 7</li> <li>– 8</li> <li>– 9</li> <li>– 10 (très à l'aise)</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

Section 4 : Équité, Diversité, Inclusion		
Numéro	Question	Choix de réponse
27	<p><b>Êtes-vous à l'aise de discuter de sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion avec vos supérieur·e·s et responsables?</b>  <i>Veillez utiliser une échelle de 0 à 10, où 0 indique que vous n'êtes pas à l'aise du tout et 10 indique que vous êtes très à l'aise</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 (pas à l'aise du tout)</li> <li>– 1</li> <li>– 2</li> <li>– 3</li> <li>– 4</li> <li>– 5</li> <li>– 6</li> <li>– 7</li> <li>– 8</li> <li>– 9</li> <li>– 10 (très à l'aise)</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
28	<p><b>Au courant des 5 dernières années, avez-vous reçu une formation en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de votre milieu de travail ou d'étude?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
29	<p><b>Comment évaluez-vous le niveau actuel de la culture inclusive dans ces différents milieux?</b>  <i>Veillez utiliser une échelle de 0 à 10, où 0 indique que ce n'est pas du tout inclusif et 10 indique que c'est très inclusif.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 0 (pas du tout inclusif)</li> <li>– 1</li> <li>– 2</li> <li>– 3</li> <li>– 4</li> <li>– 5</li> <li>– 6</li> <li>– 7</li> <li>– 8</li> <li>– 9</li> <li>– 10 (très inclusif)</li> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
30	<p><b>Selon vous, quelles mesures votre organisation pourrait-elle mettre en place afin de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion?</b>  <i>Choisir un maximum de trois réponses</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Élaborer un programme de sensibilisation et de formation à l'ÉDI</li> <li>– Offrir des environnements de travail plus inclusifs</li> <li>– Favoriser la conciliation vie professionnelle – vie personnelle</li> <li>– Viser la parité et la représentativité dans les instances de gouvernance</li> <li>– Créer un poste à temps plein d'agent·e de liaison avec les groupes historiquement marginalisés</li> <li>– Accroître les communications autour des principes ÉDI</li> <li>– Reconnaître les fêtes des différentes cultures au sein de l'organisation</li> <li>– Encourager la participation du personnel aux groupes de ressources des employé·e·s</li> <li>– Développer des avantages sociaux plus inclusifs (ex. : traitement contre l'infertilité, couverture des frais d'adoption, soins transinclusifs, congés flottants, soins pour la santé mentale, etc.)</li> <li>– Autre: veuillez préciser</li> <li>– Aucun des éléments ci-dessus</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 4 : Équité, Diversité, Inclusion

Numéro	Question	Choix de réponse	
31	<p><b>Quelles sont vos principales attentes à l'égard de l'Ordre en ce qui concerne son rôle dans le développement des principes et des pratiques de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) dans le domaine du génie?</b></p> <p><i>Choisir un maximum de trois réponses</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diffuser et promouvoir un leadership plus inclusif et diversifié</li> <li>– Développer et promouvoir des avantages sociaux plus inclusifs</li> <li>– Diffuser et promouvoir les bonnes pratiques visant à arrimer le parcours des professionnel·le·s aux principes ÉDI</li> <li>– Développer un programme de bourses et de soutien aux entrepreneur·euse·s d'excellence en ÉDI</li> <li>– Concevoir des programmes de sensibilisation et de formation en lien avec l'ÉDI</li> <li>– Accroître les communications autour des principes ÉDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Viser la parité et la représentativité dans les instances de gouvernance</li> <li>– Autre: veuillez préciser</li> <li>– Je n'ai aucune attente</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 5 : Expérience et témoignages

Numéro	Question	Choix de réponse	
32	Depuis que vous êtes ingénieur·e ou CPI, avez-vous déjà été témoin d'un acte de préjugés envers une personne sur votre lieu de travail ou d'étude en raison de son identité de genre, de son origine, de son âge, de son handicap ou de son appartenance à une communauté?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
33	Depuis que vous êtes ingénieur·e ou CPI, avez-vous fait l'objet de préjugés sur votre lieu de travail ou d'étude en raison de votre identité de genre, de vos origines, de votre âge, de votre handicap ou de votre appartenance à une communauté?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
34	Depuis que vous êtes ingénieur·e ou CPI, avez-vous déjà été témoin d'un acte de harcèlement envers une personne sur le lieu de travail ou d'étude en raison de son identité de genre, de son origine, de son âge, de son handicap ou de son appartenance à une communauté?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
35	Depuis que vous êtes ingénieur·e ou CPI, avez-vous été victime de harcèlement sur votre lieu de travail ou d'étude en raison de votre identité de genre, de vos origines, de votre âge, de votre handicap ou de votre appartenance à une communauté?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
36	Depuis que vous êtes ingénieur·e ou CPI, avez-vous déjà été témoin d'un acte de discrimination envers une personne sur le lieu de travail ou d'étude en raison de l'un des 14 motifs interdits par la Charte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>

# Liste des questions du sondage auprès des membres (suite)

## Section 5 : Expérience et témoignages

Numéro	Question	Choix de réponse	
37	Depuis que vous êtes ingénieur-e ou CPI, avez-vous été victime de discrimination sur votre lieu de travail ou d'étude en raison de l'un des 14 motifs interdits par la Charte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>
38	Depuis que vous êtes ingénieur-e ou CPI, avez-vous eu l'impression que votre identité de genre, vos origines, votre âge, votre handicap ou votre appartenance à une communauté ont limité vos possibilités d'avancement professionnel?	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Oui</li> <li>– Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ne s'applique pas</li> <li>– Je ne sais pas</li> <li>– Je préfère ne pas répondre</li> </ul>



# Suivi des sections

Glossaire

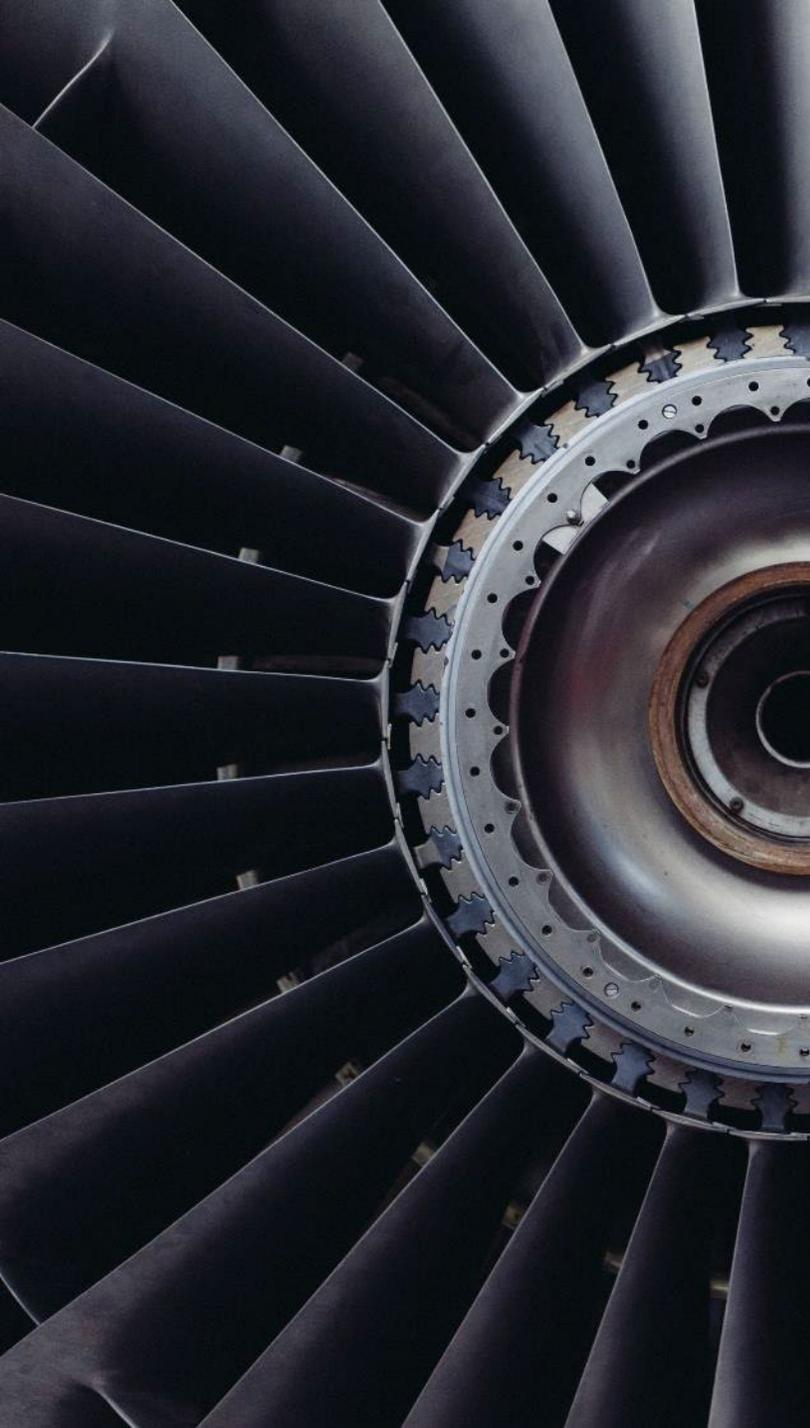
Liste des organisations rencontrées

Sources et revue bibliographique

Questionnaire du sondage

**Résultats du sondage**

Auteur·trice·s de l'étude

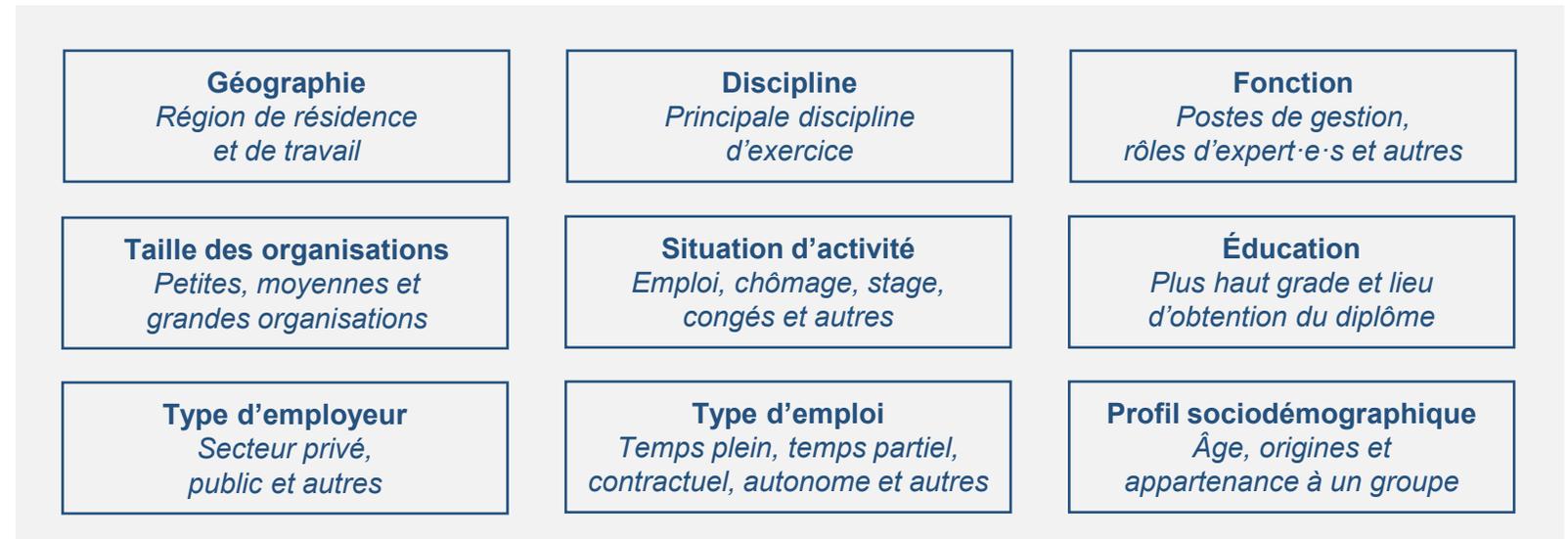


# Un portrait 360 des membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec

L'analyse du portrait des membres de l'OIQ vise principalement à cibler leurs forces ainsi que les éléments distinctifs de la main-d'œuvre afin d'enrichir les données et les analyses sur lesquelles s'appuieront notre diagnostic, nos constats et nos recommandations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

- Certaines informations tirées de ce portrait seront croisées avec celles issues d'une commande de données personnalisées du recensement de la population de 2021.
- Les données du portrait permettront également de mieux mesurer l'ampleur des besoins identifiés pour une problématique, un regroupement de personnes ou une discipline du génie.

Aviseo propose ainsi un survol des éléments suivants pour broser le portrait des membres de l'Ordre :



# Les candidat·e·s à la profession d'ingénieur sont plus nombreux à s'identifier à une minorité visible et ethnique

Il y a une disparité notable dans la représentation des minorités visibles parmi les ingénieur·e·s par rapport aux candidat·e·s à la profession d'ingénieur (CPI).

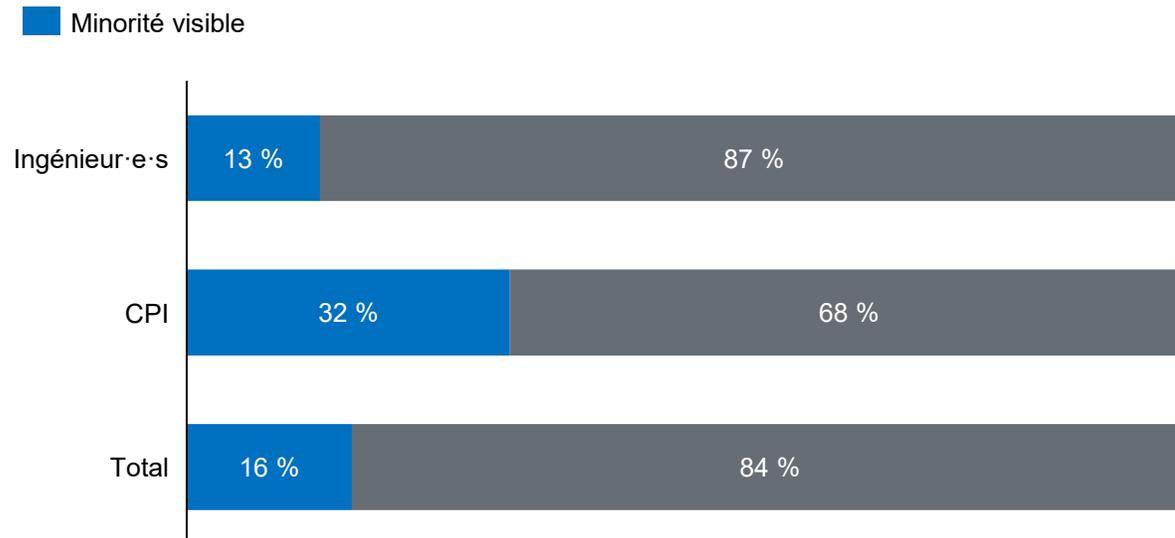
- Chez les ingénieur·e·s répondant·e·s, seulement environ 13,3 % appartiennent à une minorité visible.
- Cette proportion augmente considérablement chez les CPI, avec environ le tiers (32,3 %).

Près du dixième (9 %) des répondant·e·s s'identifient comme appartenant à une minorité ethnique.

- Cette proportion est considérablement plus élevée chez les candidat·e·s à la profession d'ingénieur, où 14 % s'y identifient.

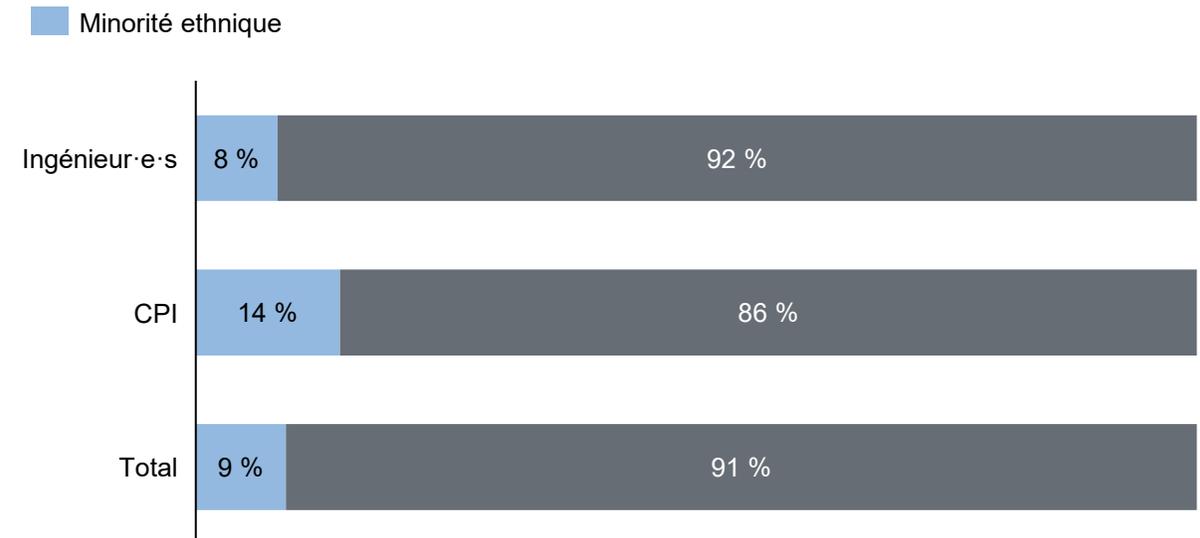
## Appartenance à une minorité visible

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



## Appartenance à une minorité ethnique

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



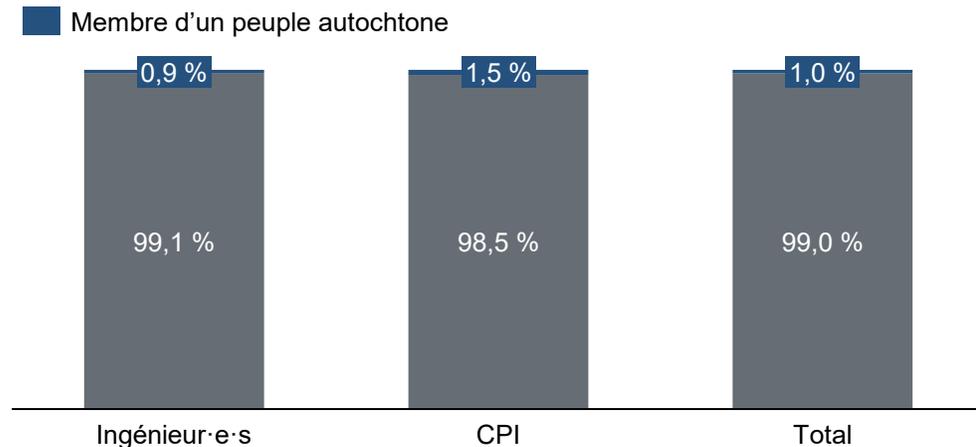
# La représentativité autochtone du sondage est atteinte

La part des répondant·e·s (1,0 %) s'identifiant comme appartenant à un peuple autochtone, inuit ou Métis est représentative des données de référence

- Selon le recensement de 2021, une proportion de 0,8 % des ingénieur·e·s appartient à un peuple autochtone.

## Appartenance à un peuple autochtone

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



Sources : Sondage auprès des membres, 2023, Statistique Canada; Analyses Aviseo Conseil, 2023.



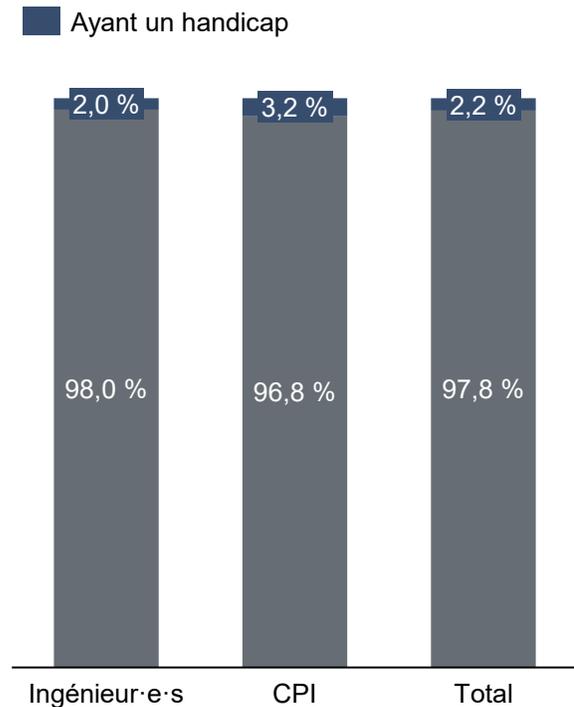
# Un membre de l’OIQ sur 50 est en situation de handicap

Les données indiquent que le pourcentage d'ingénieur·e·s et de candidat·e·s à la profession d'ingénieur qui se déclarent en situation de handicap est faible

- Plus précisément, seulement 2 % des ingénieur·e·s et 3 % des CPI déclarent avoir un handicap alors qu'Emploi et Développement social Canada déclare que 22 % des Canadiens et Canadiennes vivent avec un handicap.

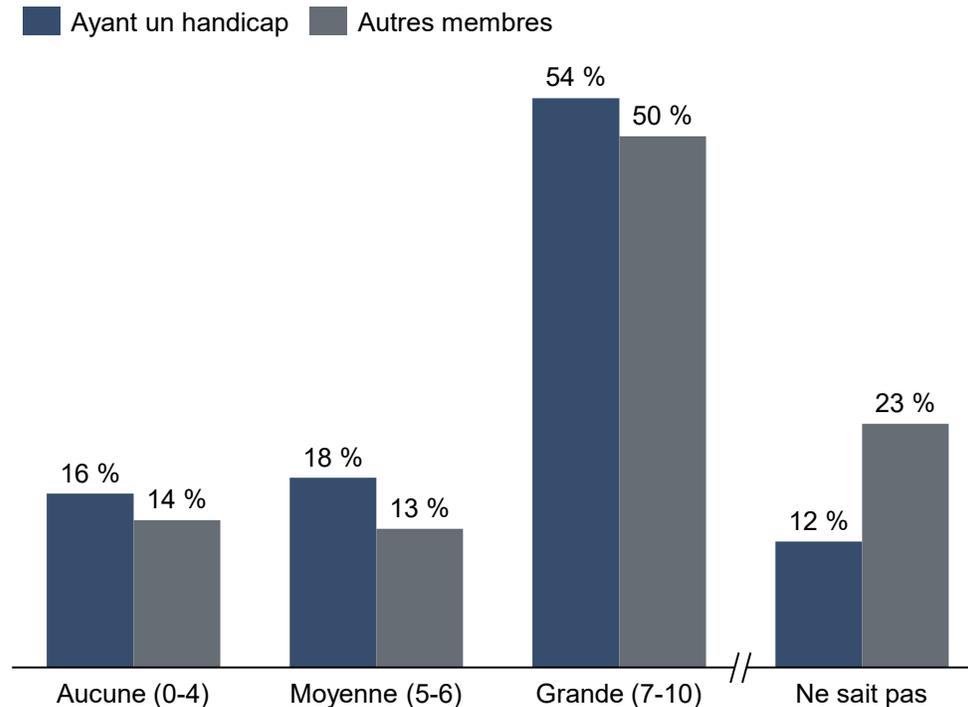
## Membres de l’OIQ ayant un handicap

Membres de l’Ordre, 2023, en pourcentage



## Impression de l’importance apportée à l’inclusivité du milieu de travail pour les personnes en situation de handicap

Membres de l’Ordre, 2023, note (0 à 10)



Un enjeu soulevé par ces chiffres est une sous-déclaration potentielle du handicap parmi les membres de l’OIQ, peut-être en raison de la stigmatisation ou de la crainte de discrimination.

Si tel est le cas, l’OIQ pourrait chercher à renforcer son soutien pour les membres en situation de handicap.

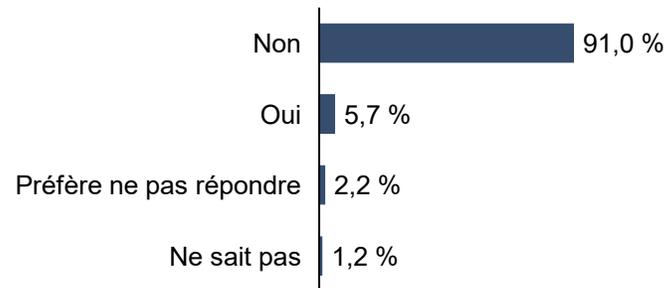
# La communauté 2ELGBTQIA+ est fièrement représentée dans le domaine

La proportion de membres de l'OIQ qui s'identifient comme faisant partie de la communauté 2ELGBTQIA+ est de 6 %, ce qui est légèrement plus élevé que la moyenne généralement observée dans diverses études sociologiques

- Cette proportion n'est cependant pas uniformément répartie parmi les différentes tranches d'âge
  - En effet, la majorité (54 %) des membres de la communauté 2ELGBTQIA+ se trouve dans la tranche d'âge des moins de 35 ans.
- Le pourcentage diminue considérablement avec l'âge
  - Les jeunes ingénieur·e·s sont plus susceptibles de s'identifier ouvertement comme membres de la communauté 2ELGBTQIA+.

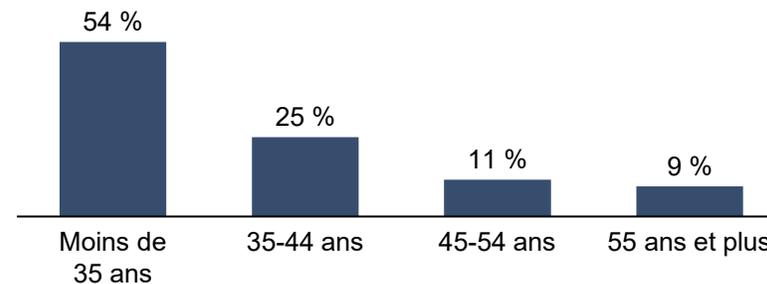
## Appartenance à la communauté 2ELGBTQIA+

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



## Appartenance à la communauté 2ELGBTQIA+, selon l'âge

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage de la communauté



**Bien que la communauté 2ELGBTQIA+ comprend la notion d'allié·e, c'est-à-dire une personne qui appuie la communauté de façon active, pour le but de cette étude, qui vise à identifier la diversité, les allié·e·s ont intentionnellement été omis de cette définition.**



# Les membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec sont concentré·e·s à Montréal

Une proportion de 57 % des répondant·e·s sondés est basée à Montréal, en Montérégie ou dans la Capitale-Nationale

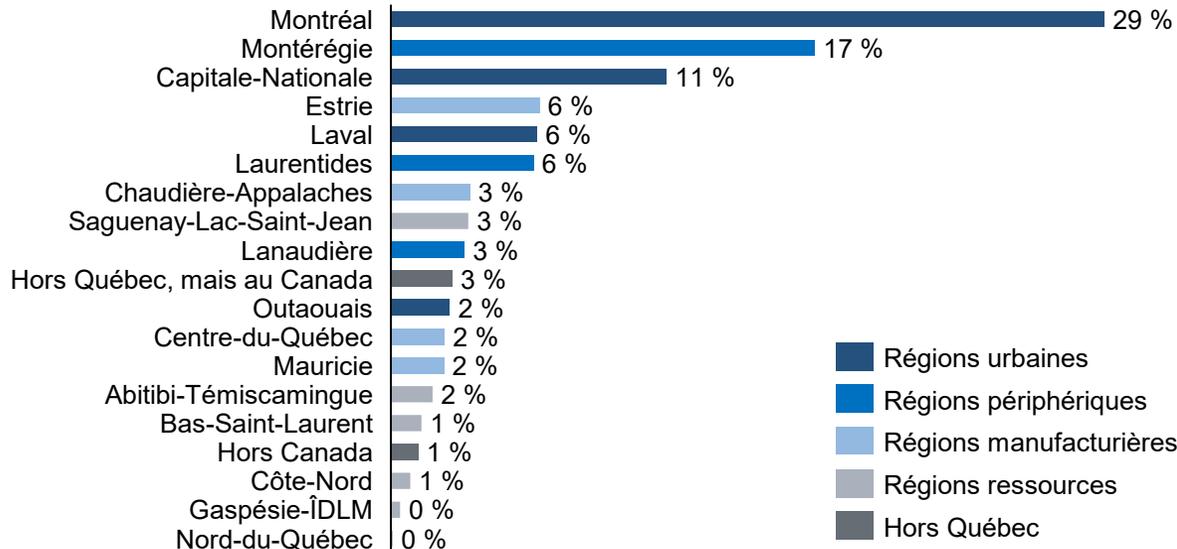
- Près du tiers (29 %) est installée à Montréal.
- Avec une part de seulement 2,4 % des effectifs, l'Outaouais est le centre urbain du Québec qui compte le moins de professionnel·le·s.
- L'Estrie est la région manufacturière qui compte le plus de membres (7 %).
- Parmi les membres qui résident hors Québec, 70 % habitent une autre province canadienne et 30 % vivent à l'international.

Les régions urbaines de l'OIQ regroupent la moitié (49 %) des ingénieur·e·s et candidat·e·s à la profession d'ingénieur inscrits au tableau de l'Ordre:

- Les régions périphériques de la Montérégie, les Laurentides et Lanaudière en regroupent le quart (26 %).
- Les six régions ressources de l'Ordre comptent 7 % des professionnel·le·s.
- Au total, 96 % des membres habitent le Québec.
- Un peu plus du quart des membres en emploi (26 %) travaillent à l'extérieur de leur région de résidence.

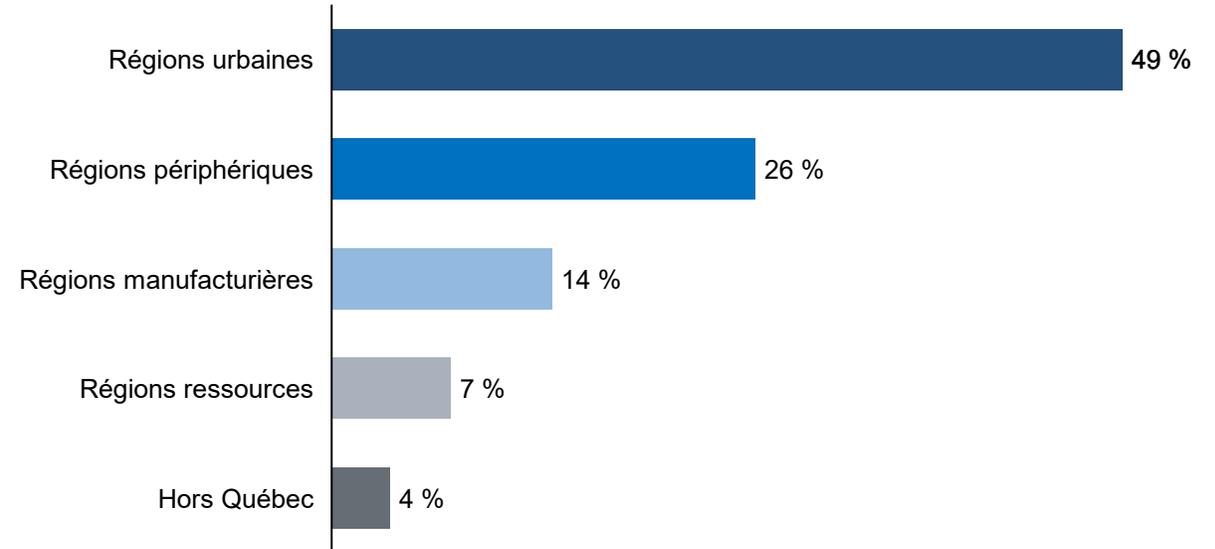
## Région administrative de résidence des répondant·e·s

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



## Région d'adhésion des répondant·e·s

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



# Les répondant·e·s au sondage travaillent dans de grandes entreprises du privé

Les grandes organisations du Québec emploient deux tiers (62 %) des répondant·e·s au sondage

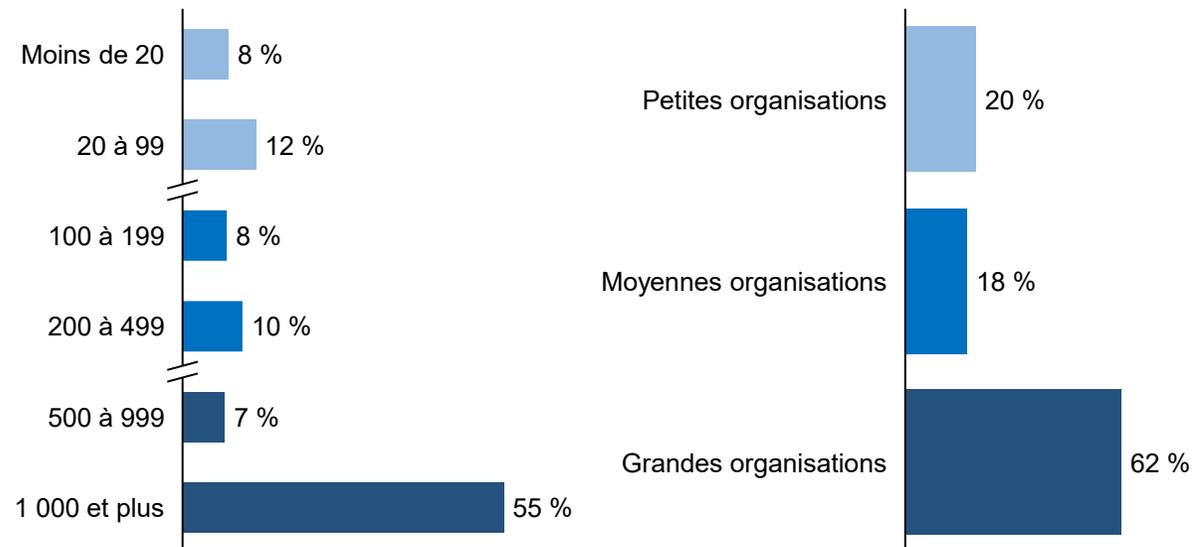
- Plus de la moitié des répondant·e·s ont déclaré appartenir à une organisation de 1 000 employé·e·s et plus.
- 38 % des répondant·e·s travaillent pour une PME.
  - De cette tranche, la moitié travaille pour de petites organisations (de moins de 100 employé·e·s).

Les répondant·e·s ont indiqué travailler au sein d'organisations du secteur privé bien davantage que dans d'autres types d'organisation.

- Les participant·e·s de ces organisations proviennent majoritairement de grandes entreprises (55 %).
- Le secteur public emploie également une part importante des répondant·e·s.
  - Tout comme les sociétés d'État ou parapubliques, les employeurs des répondant·e·s du secteur public se distinguent par la taille de leurs effectifs, composés à 80 % de groupements d'au moins 500 employé·e·s.

## Taille des organisations

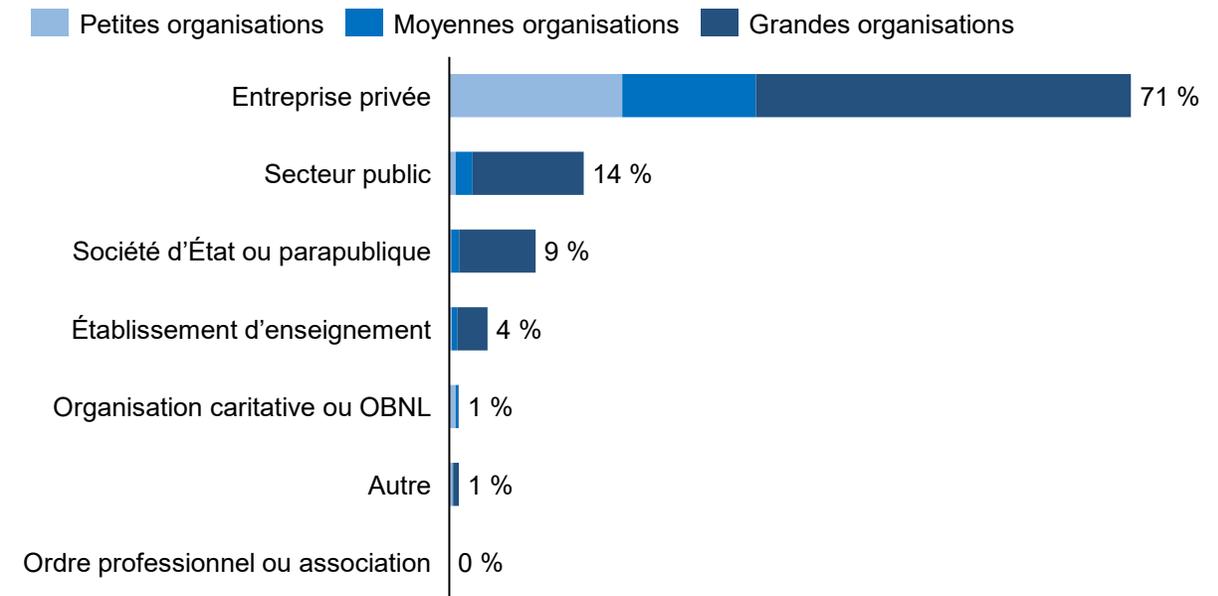
Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage selon le nombre d'employé·e·s et la taille de l'entreprise



Sources : Sondage auprès des membres, 2023; Analyses Aviseo Conseil, 2023.

## Type d'employeur

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



# Près de la moitié des membres sondé·e·s œuvrent dans l'une de deux disciplines

Le génie industriel et manufacturier (21 %) et le génie civil (21 %) constituent les deux disciplines principales d'exercice des répondant·e·s membres de l'Ordre

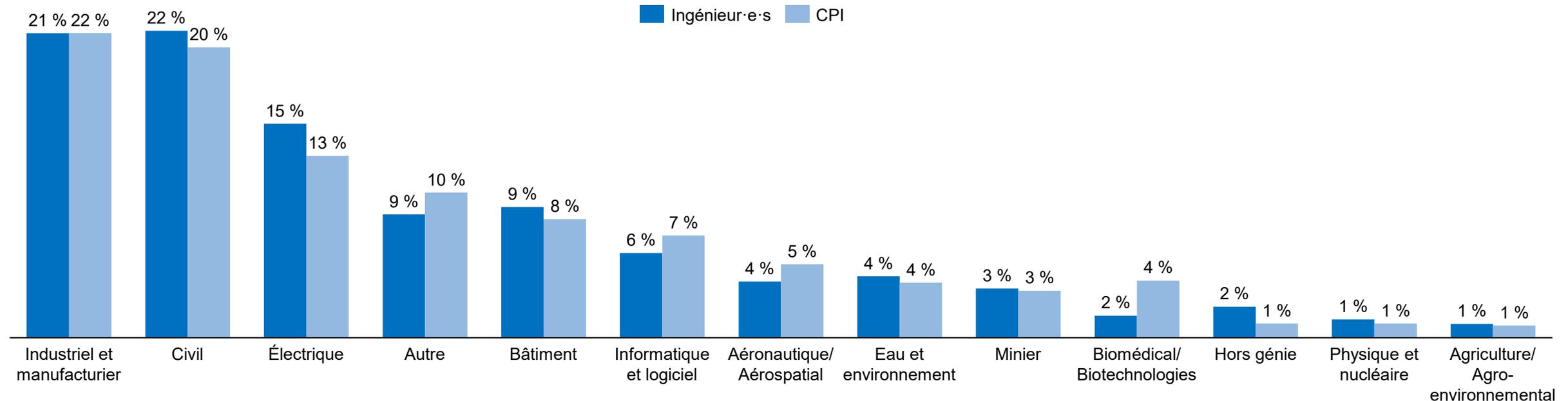
- Le génie électrique se classe au troisième rang et vise 15 % des répondant·e·s.
- Une proportion de 9 % des professionnel·le·s exerce principalement dans une discipline non spécifiée.

Des différences existent dans les disciplines d'exercice des ingénieur·e·s et des CPI de l'Ordre

- Une fois membres, les futur·e·s ingénieur·e·s optent pour une discipline d'exercice différente de celle dans laquelle ils et elles ont suivi leur formation.
- Effectivement, en proportion, les domaines du génie informatique et logiciel, du génie aéronautique et aérospatial et du génie biomédical et des biotechnologies comptent plus de CPI que les ingénieur·e·s.

## Discipline d'exercice principale des membres de l'Ordre

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



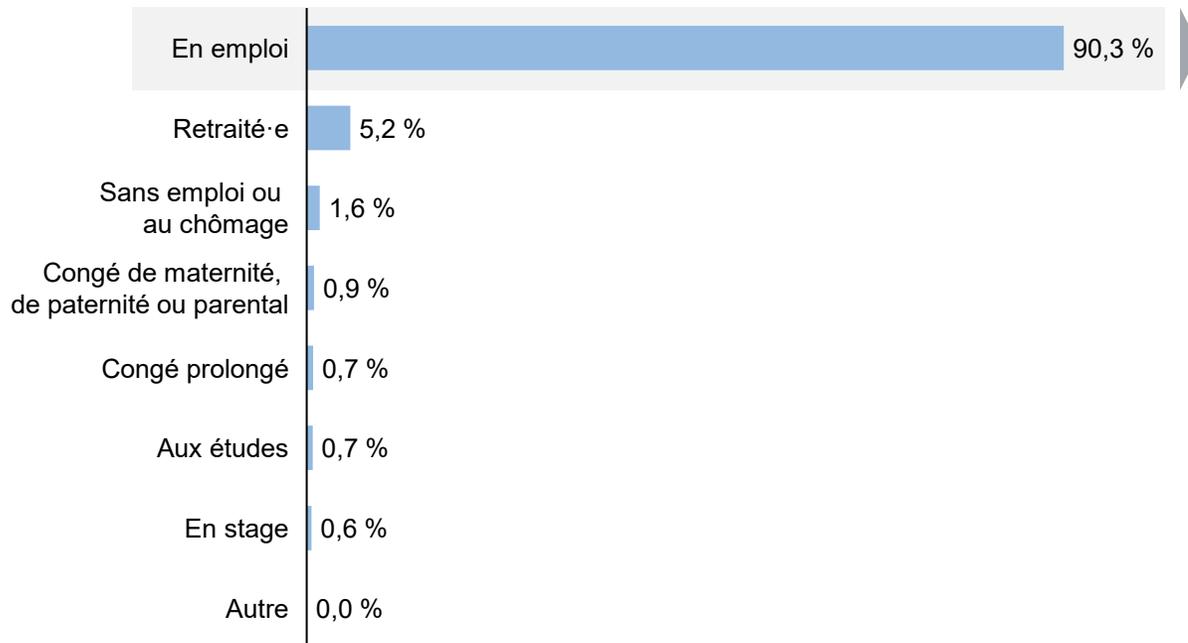
# Les répondant·e·s au sondage sont actif·ve·s sur le marché de l'emploi

Plus de 90 % des ingénieur·e·s et desCPI répondant·e·s sont actuellement en emploi

- Seulement 2 % des ingénieur·e·s et CPI répondant·e·s sont au chômage ou sans emploi.
  - C'est un taux relativement faible, signal d'un marché du travail sain pour les ingénieur·e·s.

## Situation d'activité

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage

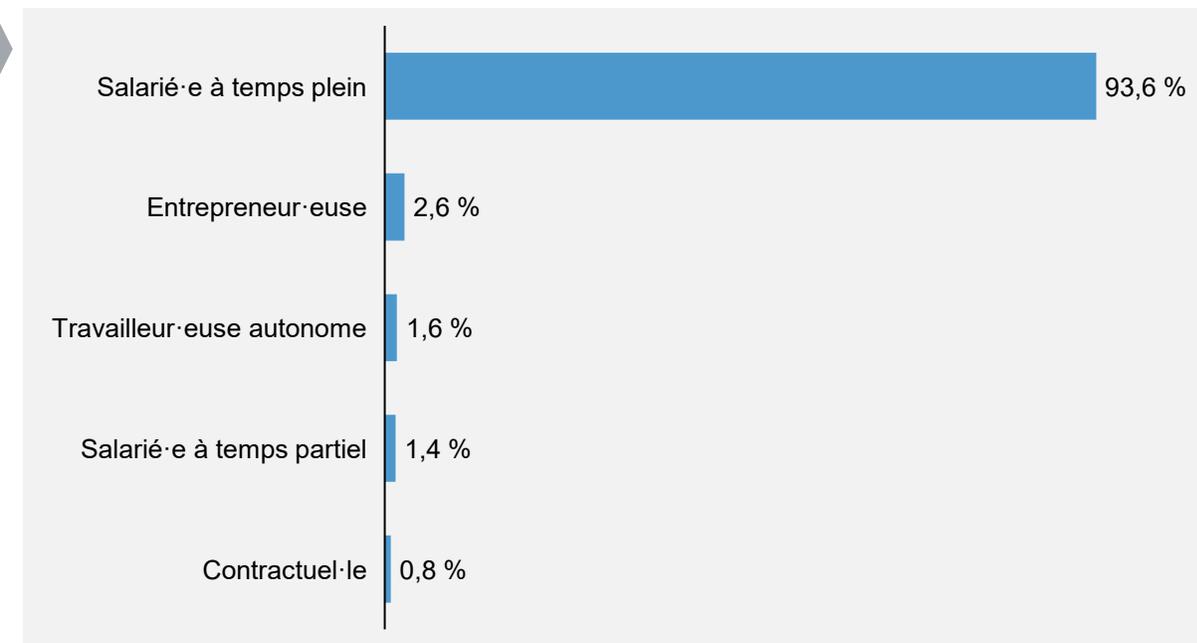


Parmi les répondant·e·s en situation d'emploi, 94 % sont salarié·e·s à temps plein et représentent 83 % du total des participant·e·s

- De la proportion de 6,4 % d'ingénieur·e·s répondant·e·s qui n'est pas salariée à temps plein, on ne compte que 1,4 % de salarié·e·s à temps partiel.
- La part restante des répondant·e·s en situation d'emploi est distribuée entre l'entrepreneuriat, le travail autonome et l'emploi contractuel.

## Type d'emploi

Membres de l'Ordre, 2023, en pourcentage



# Les membres sondé·e·s exercent majoritairement des fonctions d'expertise et de gestion

Le rôle le plus courant est celui d'ingénieur·e, occupé par 39 % des répondant·e·s.

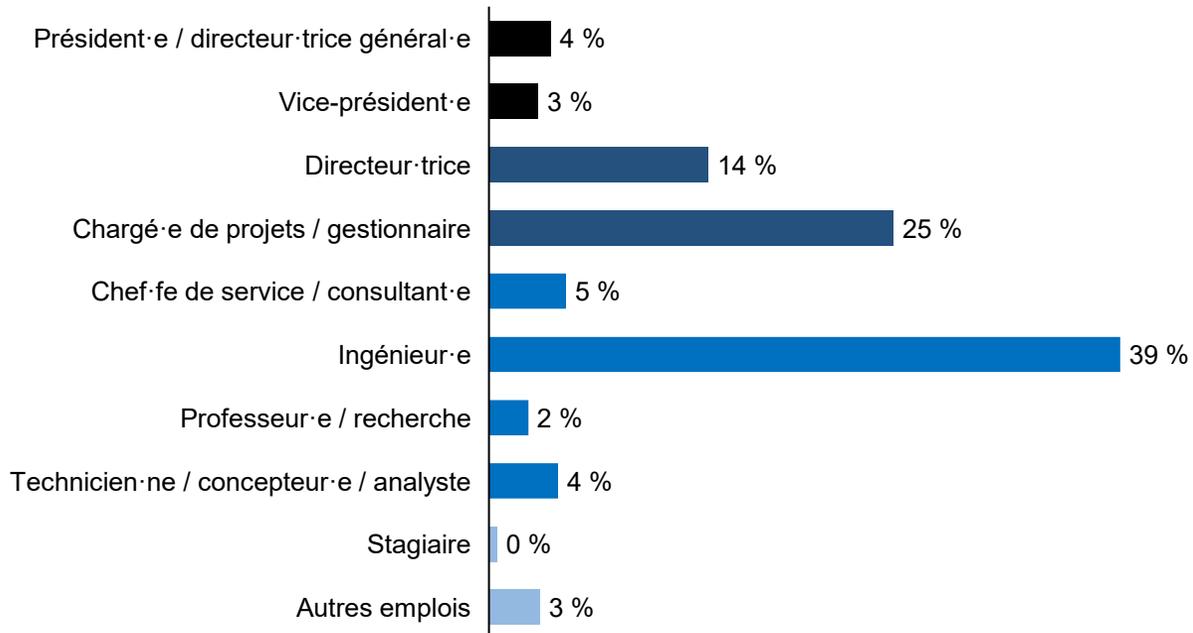
- Le deuxième rôle le plus courant est celui de chargé·e de projets ou de gestionnaire, occupé par 25 % des répondant·e·s.
- Enfin, seuls 2 % des ingénieur·e·s sont engagé·e·s en tant que professeur·e·s ou chercheur·euse·s.

Près de la moitié (46 %) des répondant·e·s occupe des postes de haute direction, de direction ou en gestion

- Plus de la moitié agissent comme expert·e·s ou occupent des rôles où les compétences techniques sont hautement valorisées.

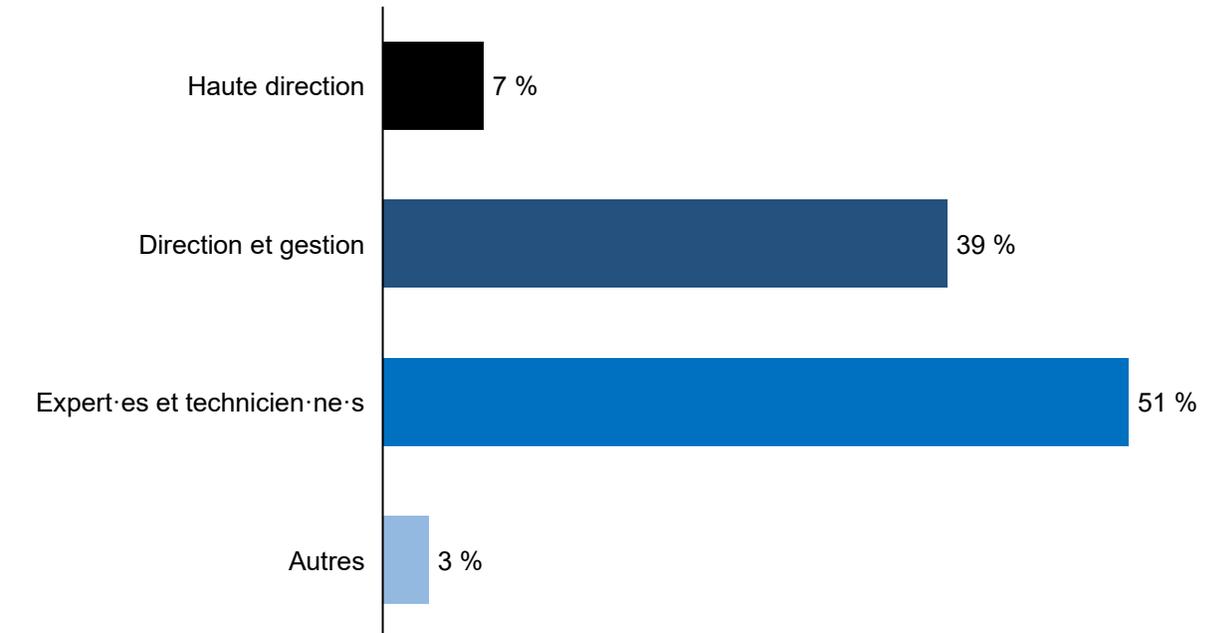
## Fonction exercée

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



## Catégorie professionnelle de la fonction exercée

Membres de l'Ordre en emploi ou en stage, 2023, en pourcentage



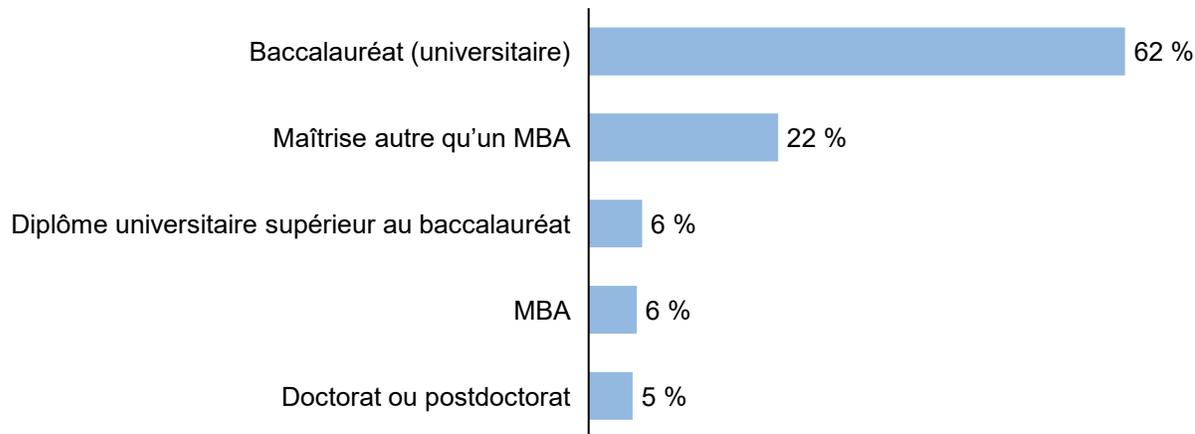
# Les membres répondant·e·s de l’OIQ possèdent des formations variées

Une large proportion des répondant·e·s (39 %) détient des diplômes de cycles supérieurs

- Cette proportion est plus de cinq fois supérieure à celle observée dans la population âgée de 15 ans et plus au Québec (7 %).
- Plus du quart (28 %) détiennent une maîtrise
  - 6 % ont un MBA.
- Les diplômes universitaires supérieurs au baccalauréat de type D.E.S.S. visent 6 % des répondant·e·s.
- Une proportion de 5 % a obtenu ou obtient actuellement un diplôme de troisième cycle.

## Plus haut diplôme obtenu ou en cours

Membres de l’Ordre, 2023, en pourcentage



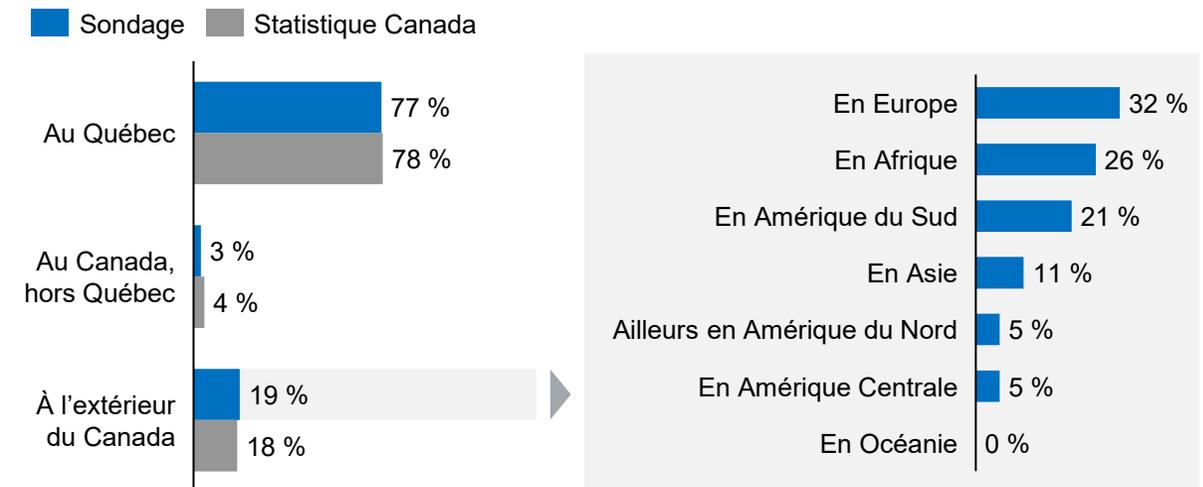
Sources : Sondage auprès des membres, 2023, Statistique Canada; Analyses Aviseo Conseil 2023.

Les résultats du sondage et les données de référence sont concordants en ce qui concerne le lieu d’obtention des diplômes de premier cycle en génie

- En effet, les proportions de diplômés au Québec (77 %), au Canada (3 %) ainsi qu’à l’international (19 %) sont quasi identiques à celles obtenues du recensement de la population de Statistique Canada en 2021.
- Parmi les diplômés internationaux, le tiers provient de l’Europe et le quart est en provenance de l’Afrique.

## Lieu d’obtention du diplôme en génie

Membres de l’Ordre (2023) et diplômés en génie du Québec (2021), 2023, en pourcentage





# Suivi des sections

Glossaire

Liste des organisations rencontrées

Sources et revue bibliographique

Questionnaire du sondage

Résultats du sondage

**Auteur·trice·s de l'étude**

# À propos des auteur·trice·s de l'étude



*Fondé par plusieurs associé·e·s possédant une riche expérience en stratégie et en économie, Aviseo propose et met en œuvre des solutions innovantes et concrètes répondant aux enjeux stratégiques d'organisations privées ou publiques.*



**Sylvain Hilby**  
*Associé*



**El Mamoun Benjelloun Touimi**  
*Analyste*



**Pierre-Olivier Bédard-Maltais**  
*Directeur principal*



**Guillaume Chartrand**  
*Analyste*



**Louis Martin-Chartrand**  
*Directeur*



**Loïcia-Ludivine Ngoma**  
*Analyste*



**Montréal**

451, rue Sainte-Catherine O.,  
bureau 301  
514-667-0023



**Québec**

125, boul. Charest E.,  
bureau 401  
418-476-0185